



**SYNDICAT C.G.T. DES PERSONNELS DU CONSEIL  
DÉPARTEMENTAL DES HAUTS-DE-SEINE**

19, avenue du Gal Leclerc 92350 Le Plessis Robinson Tél : 01 46 32 59 06

57, rue des longues raies 92000 Nanterre Tél : 01 47 29 37 34

Mail : [syndicatcgt@hauts-de-seine.fr](mailto:syndicatcgt@hauts-de-seine.fr)

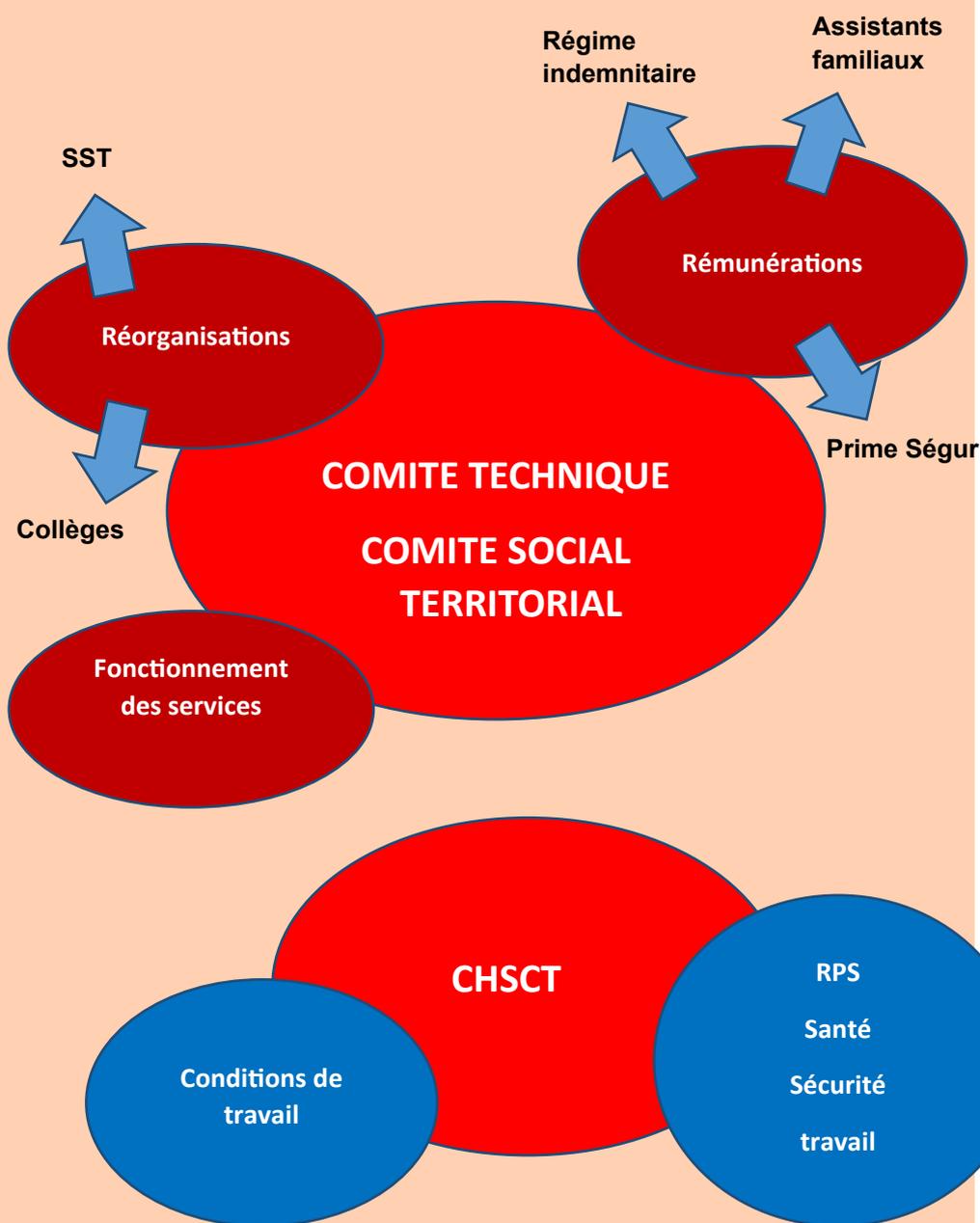
SITE WEB : <https://www.cgt-cd92.fr/>

# BILAN D'ACTIVITÉ

## 2018-2022

### SOMMAIRE

<b>Pôle solidarités</b>	<b>3</b>
Direction des solidarités territoriales	3
Service départemental d'accueil familial	12
SDAF/ Assistants familiaux	13
<b>Collèges</b>	<b>14</b>
Privatisation des cantines et de l'entretien des collèges	
<b>Ressources humaines et rémunération</b>	<b>16</b>
Régime indemnitaire (RIFSEEP)	16
Lignes directrices de gestion avancement de grade	17
Lignes directrices de gestion et stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines	19
Prime Ségur	21
<b>Les instances paritaires</b>	<b>22</b>
Le comité social territorial	22
Les CAP	23
La CCP	24





**La perspective des élections professionnelles de décembre 2022 est une occasion de vous présenter un bilan de l'activité CGT menée ces quatre dernières années. Cela permet de faire état des actions mises en œuvre, de la démarche spécifique de la CGT et des projets futurs à porter.**

Notre dernier mandat syndical s'est inscrit dans une période très particulière. Le paysage institutionnel et politique a largement évolué et des étapes déterminantes pour le devenir de notre collectivité ont été franchies. C'est particulièrement le cas avec les quelques exemples suivants : la mise en mouvement du processus de fusion avec le CD 78, la réorganisation mortifère du pôle solidarités, l'externalisation des missions de restauration et de nettoyage dans les collèges ainsi que la mise en place du nouveau régime indemnitaire et de la cotation des postes.

*Nous connaissons des mutations sociales importantes qui sont toujours plus guidées par la logique économique*

Nous connaissons des mutations sociales importantes qui sont toujours plus guidées par la logique économique. Cela se traduit par un affaiblissement démocratique et par la déconstruction du bien collectif dont fait partie notre service public. La perte de près de 1000 agents au Département, en est une illustration. Dans ce contexte, les attaques faites aux droits des agents territoriaux ainsi qu'aux moyens attribués au service public sont massives. La CGT reste déterminée à faire face à ce contexte et continue à construire avec les agents une démarche proche, efficace et solidaire.



Nous sommes mobilisés pour défendre vos droits et pour être force de proposition pour un service public de qualité. Le présent écrit restitue notre activité syndicale à travers les principaux sujets mais met également en lumière la nécessité de s'inscrire tous ensemble dans une démarche collective rassemblée, où chaque agent a sa place, dans la recherche de l'unité syndicale. Les agents sont au cœur de notre activité syndicale. Cette démarche spécifique structure notre activité et notre bilan.

# PÔLE SOLIDARITES

## Direction des solidarités territoriales

Ces dernières années ont été fortement marquées par la réorganisation du pôle solidarités voulue par le Conseil Départemental et votée en comité technique le 19 mars 2019.

Au prétexte d'offrir une offre de service globale aux usagers et leur proposer une offre de service renouvelée le CD92 a décidé de mettre fin aux directions métiers entraînant la polyvalence des collègues de la filière médico-sociale avec la création d'unités composées d'équipes pluridisciplinaire et polyvalente dans le cadre de la création de 13 services des solidarités territoriales (SST).

Résultat : la polyvalence à outrance, des fiches de postes floues et des SST inadaptés aux réalités territoriales ont lourdement aggravés les conditions de travail de nos collègues, entraînant des départs massifs, épuisement professionnel, fermeture de nombreuses PMI et la casse du service public.

De plus la réorganisation des territoires a entraîné la perte de la NBI pour de nombreux collègues administratifs et médico-sociaux, voyant ainsi leur pouvoir d'achat diminuer.

Le 23 mars 2021, à l'initiative de la CGT, s'est tenu un CHSCT extraordinaire au cours duquel nous avons demandé un audit de la direction des solidarités territoriales, audit qui a été réalisé au dernier trimestre 2021 et qui partage largement notre constat.

## **La déclaration de la CGT lors du comité technique du 19 mars 2019**

Le pôle solidarités connaît depuis plusieurs années des réorganisations en cascade qui insécurisent les équipes et leurs cadres, conduisent à la dégradation des conditions de travail et à une perte de sens qui porte atteinte à l'éthique des agents des services concernés. La conséquence en est la démotivation et l'épuisement des agents, la fuite des personnels vers d'autres employeurs, et le manque criant d'effectifs.

La nouvelle réorganisation proposée ce jour est d'une ampleur sans précédent qui s'apparente à un raz de marée entraînant tout sur son passage et détruisant toute l'organisation actuelle du travail. Cette fois ni les agents, ni leurs cadres hiérarchiques n'ont été consultés pour penser le nouveau projet et tous sont mis devant le fait accompli. Les groupes de travail constitués à la hâte sont sommés de mettre en œuvre en quelques mois des décisions déjà prises.



**Contre**

**La CGT a voté contre. Cette réorganisation a été votée à la majorité des voix lors du comité technique, malgré l'intervention de la CGT qui s'est opposée avec force à ce projet. Suite à notre déclaration seul un syndicat a suivi notre vote.**





Les objectifs de cette réforme des services sont clairs :

Il s'agit de faire des économies à tous prix, et principalement de réduire le nombre d'agents fonctionnaires au département. Nous étions 7800 agents il y a 5 ans, nous sommes passés sous la barre des 5000 (4800) actuellement, et les projets de départ sont nombreux.

Le document soumis au vote du CT évoque un « contexte budgétaire contraint imposé par l'Etat ». Il se garde d'évoquer l'excédent budgétaire du département qui se porte à 400 millions sur les trois dernières années. Le préfet qui détermine combien le Conseil départemental peut dépenser chaque année, a autorisé 14 millions d'euros et le Département a choisi au contraire de baisser ses dépenses de fonctionnement de 6 millions d'euros. Il y aurait donc largement de quoi embaucher, au contraire.

Le découpage en 13 Services n'obéit qu'à la seule logique des opportunités immobilières du département. Il pousse l'absurdité jusqu'à prévoir un SST 1 constitué d'une seule commune (Villeneuve la garenne) qui compte 25 000 habitants et un SST 8 de 8 communes, soit 232 000 habitants au total, avec le même taux d'encadrement (1 chef de SST et 3 responsables d'unité). Où est l'égalité de traitement des usagers dans ce projet ? De plus l'aberration est poussée jusqu'à prévoir un découpage territorial qui parie sur des projets immobiliers non finalisés avec des acquisitions de locaux et des déménagements prévus dans plusieurs années pour certains. Cela va conduire à former des SST de taille extrêmement variable dont certaines équipes seront réparties sur plusieurs sites, de façon provisoire, et mixées avec d'autres SST.

L'organisation prévue en trois unités accueil, évaluation et accompagnement ne répond en rien à l'intérêt des usagers. Elle crée un nouveau cloisonnement : celui de l'équipe administrative d'un côté (unité accueil) et des travailleurs sociaux et médicaux de l'autre (unités évaluation et accompagnement).

La fusion des équipes ASE, EDAS, PMI, APA destinées à se répartir dans les pôles évaluation et accompagnement crée un gommage des spécificités métiers et nie les compétences, expertises et spécificités de ces services et métiers. L'argument d'un possible accès à de la formation pour permettre aux agents de devenir compétents sur tout est fallacieux. Même avec une formation tout le monde n'est pas fait ni ne désire pas travailler auprès de publics aussi divers que des enfants victimes d'inceste ou de violences physiques, des jeunes femmes enceintes, des bénéficiaires du RSA, des personnes âgées, des SDF... Si les agents sociaux et médicaux sociaux sont réellement appelés à exercer l'ensemble de ces missions, il s'agit d'un changement radical de mission ce qui nécessitera impérativement de nouvelles fiches de postes et des passages en CAP.



Quant à la promesse, qui se veut rassurante, que les cadres distribueront les dossiers en fonction des profils et compétences de chacun, on sait ce que cela donnera dans un contexte d'urgence ou de sous-effectif.

La réorganisation est menée au pas de charge, sans que rien de concret et tangible ne soit réellement présenté aux agents. Les cadres savent d'ores et déjà qu'ils devront tous repostuler dans l'espoir d'être replacés soit comme l'un des 13 chefs de services qualifiés de préfigureurs, soit comme responsable d'unité. Ils ne savent actuellement ni où ils vont travailler ni à quelles missions. Ils vont devoir encadrer des équipes sur des missions transverses aux anciennes PMI ASE EDAS et APA, ce qui montre bien qu'ils ne sont attendus que sur des fonctions de managers et non comme experts et soutien technique à leurs équipes. On leur promet « qu'il y aura de la place pour tout le monde » ce qui est possible compte tenu des départs en cascade des cadres du département. Mais avoir une place est-ce suffisant, si cela signifie accepter n'importe quel poste et n'importe quelles conditions de travail. On leur demande de rassurer leurs équipes alors qu'ils sont eux-mêmes dans l'incertitude la plus totale et de mener au pas de charge une réforme qu'ils n'ont pas décidée. Charge à eux de se convaincre et de convaincre leurs équipes de mener un projet flou, imposé d'en haut et absurde tant dans son découpage territorial que dans son organisation en dogmatique polyvalence.

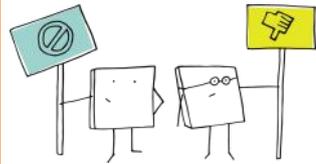
On demande aux agents médicaux et sociaux de se positionner pour une unité évaluation ou accompagnement sans lisibilité sur ce que cela va impliquer sur leur résidence de travail, changement d'encadrement et d'équipes de travail etc. Les agents administratifs se demandent qui va être sélectionné pour faire partie des super héros que semblent être les « GOS » capable de tout accueillir tout évaluer et tout orienter et les autres qui se demandent quels vont être leurs missions, leur cotation de poste, leur régime indemnitaire, leur lieu de travail...

Cette réorganisation n'est pas, comme on nous le dit, menée dans l'intérêt de l'utilisateur mais bien au détriment de ce dernier. Les mutualisations qui s'enchaînent réduisent toujours plus le nombre et la proximité des services sociaux et médico-sociaux départementaux proposés aux habitants des Hauts-de-Seine. Les premières expérimentations d'externalisations de services dans des lieux d'accueils non départementaux ne sont guère rassurantes : agents qui se promènent d'un lieu à l'autre avec leur matériel, jeunes femmes contraintes d'allaiter leurs enfants dans une salle d'attente de mairie, confidentialité de l'accueil absolument pas respectée...

Les soi-disant atouts des moyens modernes de communication et de gestion de dossier, ne font qu'aggraver la situation : la fracture numérique éloigne de l'ouverture de leurs droits les personnes les plus en difficultés. Que vont devenir les bénéficiaires du RSA qui s'adressent aujourd'hui aux Insertions pour être aidés à conduire leurs démarches en ligne ? Et les orientations des appels téléphoniques via la GRC conduisent à de mauvaises orientations d'appels et une baisse du nombre des demandes qui arrivent sur les services.



**Pour toutes ces raisons, nous vous demandons le rejet de ce dossier et de reconsidérer le projet qui n'est pas du tout adapté aux besoins des usagers des services du pôle solidarités du département.**



## Les actions de la CGT

- ⇒ Nous avons appelé à trois journées de grèves et de mobilisations les 19 mars, 21 novembre et 13 décembre 2019 pour exiger :
- L'ouverture d'une négociation du contenu des fiches de poste avec les agents ;
  - La garantie du maintien des spécificités métiers ;
  - Une véritable consultation des agents, avec possibilité de formuler des propositions d'organisation ;
  - Aucune perte de NBI, ni baisse de cotation de poste.
- ⇒ Nous avons interpellé députés et sénateurs ainsi que tous les élus locaux du Département ;
- ⇒ Nous avons été auditionnés par l'IGAS dans le cadre de l'enquête demandée par le ministère des affaires sociales et avons pu ainsi faire part de toutes les difficultés rencontrées au pôle solidarités ;
- ⇒ Nous avons obtenu la réunion d'un CHSCT extraordinaire le 23 mars 2021 afin de demander la réalisation d'un audit sur la Direction des solidarités territoriales, audit qui a débouché sur un constat accablant en reconnaissant l'état de dégradation avancée des SST ;
- ⇒ Nous avons accompagné les agents qui nous ont sollicité dans le cadre d'un recours gracieux sur la perte de NBI ;
- ⇒ Organiser des réunions d'information syndicales dans tous les SST en présentiel et en Visio.



### Ce que la CGT demande :

- Le retour aux directions métiers
- La fin de la polyvalence
- Des recrutements massifs
- L'association des agents à l'élaboration de leur fiche de poste
- La réouverture de toutes les PMI

## CHSCT EXTRAORDINAIRE DU 23 MARS 2021 ET AUDIT DE LA DIRECTION DES SOLIDARITES TERRITORIALES

Devant l'extrême dégradation des conditions de travail des agents des SST, les syndicats CGT et FO ont pris l'initiative de demander la réunion en urgence d'un CHSCT extraordinaire afin de demander notamment la mise en place d'un audit de la Direction des solidarités territoriales.

A l'issue du CHSCT du 23 mars 2021, décision a été prise de mettre en place un audit interne réalisé par la DACEP.

Le constat est sans appel. En effet l'audit reconnaît les difficultés rencontrées par les agents du pôle solidarités et évoque les problématiques liées à la polyvalence tout en préconisant un retour aux spécificités métiers.

### **Les demandes CGT lors du CHSCT extraordinaire du 23 mars 2021**

- Fin de la polyvalence, qui n'a pas eu les effets escomptés, et le retour aux spécificités métiers au sein des Unités.
- Le respect des cadres d'emploi des agents et donc de leur statut.
- Association des agents à l'élaboration de leur fiche de poste.
- Elaboration d'un guide de la fiche de poste avec les organisations syndicales.
- Une limitation à 25 dossiers par agents.
- Aucun recours à des agents non diplômés du travail social.
- **La mise en place d'un audit externe sur toute la réorganisation du pôle solidarités (SST, SDAF) et sur tous les champs professionnels afin d'évaluer les risques psychosociaux.**
- Une expérimentation sur un ou deux SST des préconisations de l'audit.



## **Intervention de la CGT lors du CHSCT extraordinaire du 23 mars 2021 ayant débouché sur l'audit**

Madame La Président du CHSCT,

Avant cette réorganisation des changements étaient attendus par les agents, compte tenu notamment de la fermeture des foyers, des SAFASES de la création du SDAF mais surtout de la surcharge de travail qui allait de pair avec une réduction des effectifs. Fermeture de PMI ...

Les conditions de travail étaient déjà dégradées.

L'accompagnement dans le champ de l'action sociale d'un public en grande difficulté, en souffrance, en situation de fragilité, ne nécessite pas uniquement une formation spécialisée. Chaque professionnel s'oriente vers l'accompagnement qu'il saura recevoir de manière à pouvoir y répondre favorablement. Cela est impossible, au vu de la pénibilité naturellement engendrée par cet accueil spécifique, sans un cadre institutionnel suffisamment clair, étayant et bienveillant.

Cependant la nouvelle organisation du pôle solidarités que nous connaissons actuellement s'est opérée de manière précipitée et brutale. Les agents n'y étaient pas préparés (y compris les responsables) et n'ont pu partager avec l'administration leur vision de cette organisation à laquelle ils étaient appelés à prendre toute leur part.

Cette nouvelle organisation voit l'adoption de directions transversales et la création au sein des SST de trois unités polyvalentes, ce qui amplifie les difficultés existantes.

Actuellement, réelle fuite en avant des personnels qui dépasse la simple non-adhésion à une réorganisation et qui ne peut s'expliquer par les départs en retraite ou « par le désir de se mettre au vert en période de crise sanitaire ».

**Le rapport de l'IGAS fait état de taux de vacances d'emplois pouvant atteindre 30% sur certains SST.**

**Les conditions d'exercice des missions et l'organisation actuelle du pôle solidarités sont pour les agents la cause de plusieurs RPS :**

- Le stress provenant du sentiment de ne pas atteindre les exigences ou les attentes demandées ;**
- Les violences internes**
- Les violences externes**
- Le syndrome d'épuisement professionnel.**

**Article 2-1 Décret n°85-53 du 10 juin 1985**

**« Les autorités territoriales sont chargées de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité. »**

**Nous sollicitons donc le CHSCT afin de trouver des solutions permettant de réduire voire supprimer les risques psycho-sociaux auxquels sont confrontés nos collègues du pôle solidarités.**

## Etat des lieux actuels

### 1. Absence de directives claires et manque de soutien technique

- Les spécificités métiers au sein des équipes pluridisciplinaires ne sont pas respectées, de sorte que les agents sont amenés à effectuer des missions qui n'entrent pas dans le champ de **leur cadre d'emploi**.

**Exemple** : des infirmières puéricultrices, qui se rendent en audience pour des placements d'enfant et qui sont sollicitées pour des évaluations pour des adolescents (alors qu'elles ont une formation petite enfance). Elles sont fréquemment en binôme avec une autre professionnelle de PMI : Puéricultrice et auxiliaire de puériculture sans être accompagnées par des professionnels de l'ASE (éducateurs ou assistante sociale). Ce qui les met en difficultés.

**Exemple** : un moniteur éducateur qui est en charge de la réception des personnes qui formulent une demande alimentaire, et notamment les renouvellements de GAFIB ou de relais alimentaire.

Dans ces deux exemples les missions demandées sont hors cadre d'emploi (voir annexes).

Cette polyvalence imposée expose les agents à :

- **Une violence interne** : Violence de l'institution, fiches de poste imposées, sans aucune concertation, de sorte que l'agent subie ses missions. Lors de la présentation des fiches de postes, il leur a été demandé de les signer très rapidement sans prendre en compte les remarques des professionnelles, ni même des représentants du personnel.

Absence de réelles formations sur les nouvelles missions, hiérarchie qui dévalorise les agents.

Ordre donné à l'oral sans confirmation écrite sur des missions de protection de l'enfance.

Pas de directives claires, incohérences et absence de soutien technique d'une hiérarchie, elle-même débordée.

- **Une violence externe** : Le manque de soutien et de directives claires expose les agents à la violence des usagers les plus en souffrance et des partenaires extérieures insatisfaits et non informés des différentes réorganisations. Cf. l'exemple de la puéricultrice qui se rend en audience, sans être formée face aux magistrats et à l'usager.

- **Perte de sens au travail et stress engendré** : Les injonctions paradoxales, les missions hors cadre d'emploi, la gestion comptable et manque de considération de l'institution.

Cette situation institutionnelle engendre du mal-être au travail, un sentiment d'incompétence, une culpabilité à ne pouvoir accompagner tous les publics. Les agents font état de troubles du sommeil, de symptômes d'angoisse avant des réunions, audiences, rendez-vous, de somatisations, d'effondrement émotionnel, de dépression, de solitude et d'isolement. Il leur est en permanence renvoyé que ce sont eux qui dysfonctionnent.

Aujourd'hui il est demandé à des agents mis en souffrance par l'institution de prendre en charge des usagers en difficultés. On ne peut pas être dans l'accompagnement des personnes insécurisés si les agents eux-mêmes sont dans un environnement instable du fait de l'institution.

La charge de travail a considérablement augmenté, les agents ayant en moyenne une soixantaine de dossiers chacun. Cela accentue la perte de sens du service rendu à l'usager. En effet comment traiter 60 dossiers pour un seul agent ?

**Les formations** : Seul un travail en binôme, « en immersion » et des formations en interne superficielles sont proposées de sorte qu'il s'agit en fait de transmission et non pas de véritables formations.

## **2. Manque de moyens matériels et logistiques**

Les accueils ne sont pas outillés. L'accès aux logiciels censés répertorier les actions possibles sont inopérants pour cause de lenteur de réseau, ce qui engendre une perte de temps pour accéder à une information.

Les nouveaux arrivants n'ont pas de bureau ni de poste informatique et sont lâchés « dans la nature » en attendant de directives lors de leur arrivée.

Un agent attend en moyenne 6 mois sur certains SST pour être formé sur les logiciels métiers.

**Exemple** : Certaines PMI n'ont pas de tables d'examen pour assurer les consultations médicales pour les femmes enceintes.

Sur le SST 6, à l'unité accueil il n'existe pas de listing ou d'organigramme précisant les fonctions de chaque agent.

Pas de personnel d'accueil au SDAF pour accueillir les parents et les enfants.

## **3. Sous-effectif et départs massifs**

Actuellement, réelle fuite en avant des personnels qui dépasse la simple non-adhésion à une réorganisation et qui ne peut s'expliquer par les départs en retraite, ni même par le désir de se mettre au vert en période de crise sanitaire (départ pour la plupart vers Paris !).

Cette fuite en avant est à mettre en lien avec la dissonance éthique aggravée par la polyvalence, les injonctions paradoxales et l'exercice de missions qui sont hors cadre d'emploi et pour lesquelles les agents ne sont pas formés.

Ce sous-effectif devenu chronique engendre une surcharge de travail avec en moyenne 60 dossiers par agents contre 25 dossiers il y a dix ans.

**Le rapport de l'IGAS fait état de taux de vacances d'emplois pouvant atteindre 30% sur certains SST, ce chiffre établi l'année dernière en mai 2020 nous apparait très en dessous de la réalité.**

**En 2015 sur la DIAES, la PMI, l'APA, la DFEJ on pouvait compter 1949 agents contre 1626 en 2019, soit 323 agents en moins.**

## **4. Les adjoints administratifs sont aussi impactés**

**Les postes de « gestionnaire en offre de service » (GOS)** de catégorie C, cotés 6.1 ont été présentés aux adjoints administratifs comme pouvant faciliter l'accès à un poste de catégorie B par la voie de la promotion interne. Les GOS estiment avoir été trompés et ont eux aussi des fiches de poste dont le champ est large et sont concernés par la surcharge de travail avec des questions complexes comme l'accompagnement de l'accès au droit.

Ils s'estiment aujourd'hui dévalorisés par l'institution.

## **5. Les intérimaires**

Pour la plupart non diplômés et non formés et recrutés sur des missions de courtes durées, l'embauche d'intérimaires s'avère en réalité contre-productive en ce qu'il ajoute une charge de travail supplémentaire aux professionnels déjà présents et déjà en surcharge de travail.

### **Conséquences :**

- Impact sur la santé mentale des agents
- Départs massifs, provoqués par une insécurité de la situation de « travail ».
- Dégradation du climat social avec risque de conflits entre collègues
- Atteinte à l'image du CD92, qui est le fait de la réorganisation et non pas le fait des agents : Exemple des faits divers, différents reportages et articles de presse sur la protection de l'enfance.

Les premiers à exprimer un mal être dans une organisation trop perturbée sont souvent des agents expérimentés et des **cadres impliqués** alors qu'ils ne sont pas réfractaires au changement et ne sont pas une logique « de réflexes défensifs, voire corporatistes avec la crainte d'une déqualification de leurs professions dont l'identité serait dissoute au profit d'une polyvalence source de perte d'expertise » (propos tenus par Mme Claire dans l'article paru dans le magazine Regard de mars 2020).

Exemple : Départ et turn-over des cadres au SST 6 entre autres.

### **Nos propositions :**

Nous demandons la fin de la polyvalence, qui n'a pas eu les effets escomptés, et le retour aux spécificités métiers au sein des Unités

Le respect des cadres d'emploi des agents et donc de leur statut.

Association des agents à l'élaboration de leur fiche de poste

Elaboration d'un guide de la fiche de poste avec les organisations syndicales

Une limitation à 25 dossiers par agents.

Aucun recours à des agents non diplômés du travail social.

La mise en place d'un audit externe sur toute la réorganisation du pôle solidarités (SST SDAF) et sur tous les champs professionnels afin d'évaluer les risques psychosociaux.

Une expérimentation sur un ou deux SST des préconisations de l'audit.

Les risques psycho-sociaux que nous évoquons sont la conséquence de conditions d'emploi, de facteurs liés à l'organisation du pôle solidarités et aux relations de travail.

### **Article 2-1 Décret n°85-53 du 10 juin 1985**

**« Les autorités territoriales sont chargées de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité. »**

**Il s'agit d'une obligation de résultat pour le CD92 et nous attendons en conséquences, avec les agents, que le présent CHSCT et le CD92 apportent de véritables solutions permettant de réduire voire supprimer les risques psycho-sociaux auxquels sont confrontés nos collègues du pôle solidarités.**

**Nous attendons que l'institution cesse d'être dans le déni de cette situation extrêmement grave qui continue de se dégrader. Jusqu'à quand cet aveuglement des risques psycho-sociaux que nous dénonçons aujourd'hui ?**

### **Les recommandations de l'audit**

Adapter l'organisation au sein des SST afin redonner du sens aux professionnels ;

Renforcer les effectifs des SST en ciblant les territoires ou les compétences ;

Permettre aux professionnels de se recentrer sur leur cœur de métier.



Contre

## **Service départemental d'accueil familial**

Dans la foulée de la réorganisation de mars 2019, l'administration a entrepris une réorganisation du service de l'accueil familial débouchant sur la création du référent unique assurant à la fois la référence de l'enfant et la référence de l'assistant familial.

L'organisation du suivi des enfants en famille d'accueil avait subi une première modification en 2015 avec la fermeture des Services d'accueil familial de Rambouillet et de Parmain et la création du poste de référent professionnel en charge de l'accompagnement des assistantes familiales.

L'administration a entrepris cette nouvelle réorganisation en décembre 2020. Celle-ci a été imposée sans qu'un vrai état des lieux ait été fait des effets de la précédente. Elle a eu pour conséquence la recréation de deux services d'accueil familial (Villeneuve la garenne et Antony) et la mise en place d'une référence unique, alliant suivi éducatif de l'enfant et suivi professionnel de l'assistante familiale.

Durant toutes ces réorganisations, la CGT a interpellé l'administration à plusieurs reprises pour lui signifier ses interrogations et incompréhension et a également organisé des réunions d'information syndicale auprès des équipes du SDAF.

Nous déplorons aujourd'hui les conséquences de tous ces changements imposés sans réelle concertation des agents concernés :

- Des assistants familiaux délaissés suite à la création de la référence unique et malgré l'investissement des éducateurs référents ;
- Des départs massifs de professionnels compétents ;
- Un accroissement de la charge de travail des éducateurs qui tentent de continuer à faire face ;
- De nombreux jeunes sans éducateur référent ;
- Un parcours de l'enfant non sécurisés et risques de changement incessants de lieu d'accueil et de référence éducative ;
- Enfin l'ouverture de deux unités SDAF (Nord et Sud) s'est faite dans des conditions calamiteuses, sans moyens matériel ni humain.

Un audit du SDAF est réalisé pour le troisième trimestre 2022. Dans ce cadre, la CGT a été reçue le 30 août 2022 et a pu faire part des difficultés rencontrées par nos collègues.

### **Les actions de la CGT**

Un préavis de grève a été déposé pour la journée du 7 novembre 2019

La CGT demande la fin du référent unique et le retour au système du référent éducatif et du référent professionnel.

## **Assistants familiaux**

L'année 2019 a vu la création d'une section assistants familiaux au sein de la CGT du CD92.

Nous avons organisé par la suite plusieurs réunions d'information syndicale afin de travailler sur les revendications des assistantes familiales et assistants familiaux.

Fin 2019, la CGT a entrepris des discussions avec l'administration. Ces discussions ont débouché sur des négociations concernant les revalorisations salariales de nos collègues assistants familiaux et les conditions d'exercice des missions.

Après plusieurs mois de suspension des négociations suite à la crise sanitaire et les périodes de confinements, les discussions ont pu reprendre.

Concernant les revalorisations le Président a annoncé la création de deux primes. Une prime d'ancienneté et une prime en fonction du niveau de formation de l'assistant familial.

Courant deuxième semestre 2022 les discussions concernant les conditions d'exercice des missions devraient débuter, soit après l'audit du SDAF.

### **Instauration d'une prime d'ancienneté**

	Montant en heures de SMIC	Equivalent en € bruts 2022
Entre 0 et 3 ans	5	54 €
Entre 4 et 6 ans	8	87 €
Entre 7 et 9 ans	14	152 €
Entre 10 et 12 ans	16	174 €
Entre 13 et 15 ans	19	206 €
Entre 16 et 18 ans	25	271 €
Plus de 18 ans	30	326 €

#### **Ce que la CGT a obtenu**

Création d'une prime d'ancienneté

Création d'une prime de reconnaissance du diplôme

#### **Les batailles à mener**

Les conditions d'exercice du métier d'assistante et d'assistant familial

Les indemnités versées pour l'accueil des enfants

La revalorisation de l'indemnité d'entretien

L'indemnité de sujétions



## Collèges



Contre

La fin de l'année 2020 aura été marquée par le dossier de l'externalisation des missions de nettoyage et de restauration dans une vingtaine de collèges du Département.

En pleine période de crise sanitaire, ce dossier est présenté pour avis devant le comité technique le 1<sup>er</sup> décembre 2020, pendant que près de 300 de nos collègues ATTEE étaient en ASA agents vulnérables.

### **Privatisation des cantines et de l'entretien des collèges : après le covid, les assiettes vides !**

En pleine période de crise sanitaire, Le Président du Conseil Départemental des Hauts-de-Seine annonçait le lundi 25 mai 2020, lors de l'Assemblée Départementale :



*« J'ai parfaitement conscience que nous ne pouvons pas faire simplement comme avant... D'autant qu'à cette crise sanitaire, s'ajoute la perspective d'une crise économique et sociale sans précédent, et notre Département aura un rôle majeur à jouer. »*

Et Bien non, rien ne semble avoir changé, les mesures contre les agents demeurent et s'amplifient même. Le Conseil Départemental des Hauts-de-Seine a décidé le 18 janvier 2021 la mise en place de délégations de service public de restauration scolaire pour les unités centrales de production de Rueil-Malmaison et de Boulogne-Billancourt, c'est-à-dire de la privatisation des cantines de 22 collèges dès la rentrée 2022.

L'entretien des collèges n'échappe pas à la règle et est en voie de privatisation dans tous les collèges.

Pourtant, les cantines sous gestion publique affichent un taux de satisfaction plus qu'excellent.

Cette privatisation a été décidée en pleine période de crise sanitaire et en dehors de tout débat public. C'est inacceptable !

### **La privatisation : le résultat est affligeant**

Il s'agit bien là d'une décision dogmatique et politicienne, ne tenant pas compte des faits. En effet, La majorité des cantines scolaires des collèges du Département a déjà été privatisée depuis de nombreuses années et le résultat est sans appel :

Baisse de la qualité et des quantités, hausse de la durée d'attente, problèmes d'hygiène et de sécurité en cuisine et en salle.

Entre 2018 et 2019, l'entreprise en charge de la restauration scolaire pour les cantines déjà privatisées a vu ses pénalités multipliées par quatre pour non-respect des engagements contractuels, tandis que parallèlement les cantines gérées par le secteur public ont donné entière satisfaction aux élèves Alto-séquanais.

## **Dans tous les collèges en Délégation de Service Public (DSP), le constat est sans appel :**

- Mécontentement des élèves et de leurs parents, manifesté à de nombreuses reprises ;
- Quantités constamment sous-évaluées au nom de la course à la rentabilité ;
- Baisse de la qualité ;
- Portions réduites ;
- Attente des élèves accrue ;



## **Les personnels de cantines précarisés**

Le Département des Hauts de Seine a décidé de « remercier ses agents » en les transférant vers l'entreprise privée qui sera en charge de la restauration scolaire sans même les consulter. Alors que ce même département les avait qualifiés de personnels de 2ième ligne du fait de leurs investissements pendant la crise sanitaire.

Conséquences :

Les personnels seront soumis à une pression grandissante et à une charge de travail accrue au nom de la course à la rentabilité ainsi qu'à une précarisation de leurs conditions de travail et de leurs contrats. L'ensemble des droits acquis en tant qu'agents du département sont donc perdus pour eux !

## **Pagaille à l'horizon : le collège va-t-il devenir un véritable espace commercial ?**

Des personnels d'une entreprise de restauration scolaire, des personnels d'une entreprise de nettoyage, des personnels éducation Nationale et du Conseil Départemental vont dorénavant cohabiter au sein d'un même établissement scolaire.

Sous prétexte de simplification, le nombre de statuts et des interlocuteurs au sein d'un même collège va complexifier les relations entre l'Education Nationale, Conseil Départemental, les entreprises et les Parents d'élèves ; Tout cela sans compter la remise en cause du rôle éducatif des agents auprès des élèves.

### **Les actions et victoires de la CGT**

La CGT a voté contre l'externalisation des missions de nettoyage et de restauration scolaire.

Nous avons organisé plusieurs réunions d'information syndicale dans les collèges du périmètre des UCP de Boulogne et Rueil-Malmaison afin d'informer nos collègues.

Nous avons négocié dans le cadre du préavis de grève du 15 juin 2021 la reprise en CDI de tous les agents contractuels dans le cadre de la reprise par l'entreprise privée.

Nous avons obtenu la garantie du maintien d'un maximum de droits pour les anciens fonctionnaires, tel que les congés bonifiés.

## Ressources humaines et rémunération



Contre

### Régime indemnitaire (RIFSEEP)

Suite à la parution du Décret du 20 mai 2015, le CD92 a mis en œuvre le nouveau régime indemnitaire (IFSE et CIA) en 2016 pour une application au 1<sup>er</sup> juillet 2017.

Tant au niveau national qu'au niveau du Conseil départemental des Hauts-de-Seine, la CGT s'est opposée à l'adoption de ce nouveau régime indemnitaire et à la mise en place de la cotation des postes.

En effet, au CD92, la CGT considère que la cotation des postes est un véritable outil de déqualification de nos missions.

A titre d'exemple, nombre d'agents de catégorie C exercent des fonctions relevant de catégorie B. Aujourd'hui, de nombreux collègues exercent des missions de catégorie supérieure sans avoir le statut correspondant et sans que cela ne facilite un éventuel avancement de grade.

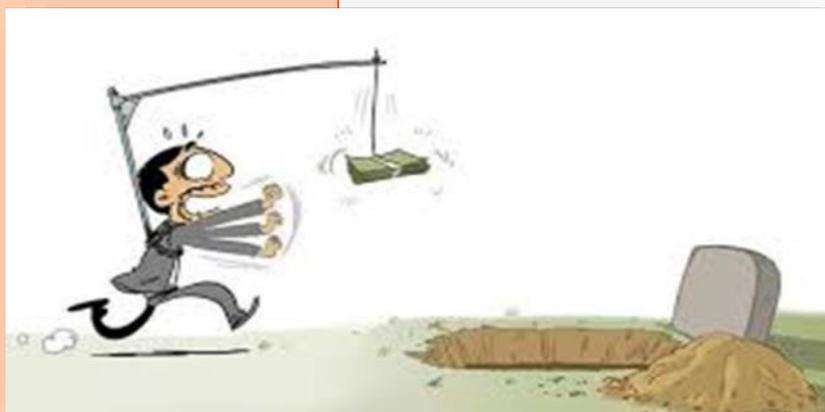
Quant au CIA, censé être attribué en fonction de la valeur professionnelle de l'agent, il s'avère n'être rien d'autre qu'une prime de mise en concurrence des personnels au sein d'un même service accentuant le risque de clientélisme et de « copinage ».

### Demande de négociation de la CGT

Par courrier en date du 17 janvier 2022, notre organisation syndicale a écrit au Président du CD92 afin de demander l'ouverture de négociation sur la revalorisation du régime indemnitaire et notamment de sa part fixe (Voir courrier en annexes).

En effet, suite au gel du point d'indice pendant 10 ans, le pouvoir d'achat des fonctionnaires s'est vu diminuer.

Le dégel et la revalorisation du point d'indice à hauteur de 3,5% est largement insuffisant et ne couvre même pas l'inflation estimée à 5%.



Le Conseil Départemental a cependant les moyens de soutenir le pouvoir d'achat de nos collègues en augmentant le pourcentage appliqué sur le plafond réglementaire du régime indemnitaire.

C'est pourquoi la CGT demande l'augmentation de l'IFSE, la part fixe du régime indemnitaire.

## LIGNES DIRECTRICES DE GESTION AVANCEMENT DE GRADE

Au niveau national, l'une des innovations de la Loi n°2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la Fonction Publique consiste en **l'obligation pour toutes les collectivités territoriales de définir des LIGNES DIRECTRICES de GESTION (LGD).**

Il s'agit donc d'un nouvel instrument juridique de gestion des Ressources Humaines avec pour objectif : « Transformer et simplifier la gestion des ressources humaines ».

**C'est du BLA BLA 100%**

Objectifs cachés :

- Limiter les discussions en CT (puis CST), et vider les CAP de ses prérogatives sur l'avancement et les promotions
- Réduire le budget de fonctionnement et donc la masse salariale
- Fin de l'égalité de traitement, atteintes au droit collectif par l'individualisation des promotions
- Casse du statut

**FERMÉE POUR CAUSE D'AUSTERITÉ**

CGT

Au CD92, les lignes directrices de gestion relatives à l'avancement de grade ont été présentées au comité technique du 1<sup>er</sup> décembre 2020.

Le CD92 a fait le choix de prononcer les avancements de grade au choix par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents, sachant que tout autre critère tel que l'ancienneté (sauf pour départager deux fonctionnaires d'égale valeur) ou l'âge est exclu.

Trop d'agents remplissant les conditions sont pourtant exclus de l'avancement.

La question du plan de promotion soulève l'enjeu global de la reconnaissance du personnel à travers son déroulement de carrière.

Elle soulève la question de l'évolution de la rémunération des professionnels dans notre collectivité.

Ces problématiques de fond concernent autant le personnel titulaire que contractuel.



### Ce que la CGT demande

- Nommer tous les agents qui remplissent les conditions d'ancienneté et dont le départ à la retraite est imminent, sans autres critères et hors quota, évitant ainsi aux agents concernés de reporter leur date de départ.
- Prioriser les lauréats des concours et examens professionnels car il s'agit d'un principe Républicain d'accès à la fonction publique auquel la CGT est fortement attachée.
- S'agissant des catégories C, nous demandons que des négociations puissent s'ouvrir pour respecter les conditions d'ancienneté statutaires sans autre critère supplémentaire local.
- S'agissant des catégories B, l'avancement au grade supérieur doit se faire selon les conditions d'ancienneté dans le grade prévu au statut sans tenir compte du niveau de fonctionnalité.
- S'agissant des catégories A, nous restons opposés au système de fonctionnalité car ce dispositif mélange carrière et emploi occupé et a pour conséquence le blocage de la carrière de nombreux agents et notamment les femmes.

## FAVORISER LA PROMOTION INTERNE



## LIGNES DIRECTRICES DE GESTION ET STRATEGIE PLURIANNUELLE DE PILOTAGE DES RESSOURCES HUMAINES

Lors du comité technique du 10 décembre 2021, l'administration a présenté sa feuille de route concernant sa stratégie de pilotage des ressources humaines. L'administration prévoit entre autres l'augmentation de la part des contractuels au Département tout en affirmant que sa politique de rémunération est attractive avec des conditions d'accueil attrayantes.

Déni de réalité ou aveuglement ?

Ci-dessous la déclaration de notre organisation syndicale concernant ce dossier (nous avons voté contre et présenté nos propositions) :

« Dans le cadre des lignes directrices de gestion, un texte relatif à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines est présenté devant le comité technique.

Ce document donne le ton dès le départ :

- Vieillesse de nos collègues (qu'en sera-t-il lorsque la réforme des retraites sera votée ?) ;
- Accroissement du nombre de contractuels ;
- Raviver le niveau de motivation et prévenir le décrochage de nos collègues que vous appelez séniors mais que nous qualifions d'expérimentés ;
- Articuler le reclassement d'agents souvent faiblement qualifiés (voilà qui peut nous faire rappeler certains discours sur les salariés qui ne savent pas lire ni écrire).

Au-delà des termes employés qui peuvent nous apparaître comme infantilisant voir condescendant tout en affichant votre volonté de lutter contre les stéréotypes négatifs, le document présenté nous parle d'adaptation et d'un contexte de désaffection relative des jeunes pour les carrières publiques linéaires classiques.

A aucun moment n'est évoqué la responsabilité du Conseil Départemental quant à la démotivation réelle ou supposée de nos collègues.

En effet, vous prévoyez d'augmenter la part des agents contractuels et donc le recours aux emplois plus précaires. Favorables à la fonction publique de carrière nous nous opposons avec force à la fonction publique d'emploi, qui à défaut d'être selon vous plus « linéaire » est certainement plus précaire.

Permettez-nous de vous faire part de notre propre constat à partir de nos propres remontées venant des agents :

- Manque de moyens, baisse des effectifs, manque de soutien
- Injonctions contradictoires auxquels sont confrontés les agents publics et plus spécifiquement au pôle solidarités
- Les réorganisations ou l'importance des indicateurs à remplir qui provoquent chez beaucoup de nos collègues un sentiment de perte de sens alors même que leur vocation et leur principale motivation réside dans le fait d'exercer une mission d'intérêt général.



*Au-delà des termes employés qui peuvent nous apparaître comme infantilisant voir condescendant tout en affichant votre volonté de lutter contre les stéréotypes négatifs, le document présenté nous parle d'adaptation et d'un contexte de désaffection relative des jeunes pour les carrières publiques linéaires classiques.*





Nous avons déjà évoqué lors des précédents comités techniques les départs de nombreux collègues, des collègues expérimentés et parfois même en dessous de la moyenne d'âge de 49 ans que vous évoquez dans ce document. Très souvent ces départs n'ont pas eu pour but de quitter une carrière publique linéaire, mais d'aller retrouver du sens à leur mission au sein d'autres collectivités.

Dans ces conditions, comment favoriser la transmission des expertises quand on sait qu'un certain nombre de ces départs, sont parfois remplacés par des intérimaires qui sont eux même en manque de soutien.

Vous évoquez des recrutements massifs à réaliser mais vous n'entrez en aucun cas dans les détails :

Stratégie pluriannuelle ? Sur combien d'années ? Quel tableau prévisionnel ?

Recrutements massifs ? Vous ne précisez pas quels seront les secteurs concernés, ni même quelles missions vous comptez développer, voir renforcer.

Vous parlez de développement des compétences, or à aucun moment la question des fiches de postes n'est abordée, alors même qu'elle a été un sujet de crispation lors de la réorganisation du pôle solidarités.

### Nos propositions :

- Nous demandons tout d'abord à ce que la stratégie de pilotage des ressources humaines exclue toute prévision d'externalisation de nos missions. Nous considérons en effet que les missions de services publics doivent être assurées par des fonctionnaires en vue de favoriser l'égalité d'accès à ces mêmes services afin que la collectivité puisse jouer un véritable rôle d'aiguillon social.
- L'amélioration des conditions de travail, notamment à travers la réduction du temps de travail en reconnaissant les facteurs de pénibilité.
- Nous demandons l'élaboration d'une nouvelle politique indemnitaire dans un contexte de gel du point d'indice depuis de trop nombreuses années.
- Nous demandons, concernant le SPOS, une hausse conséquente du budget et une gestion exercée par les agents eux-mêmes et leurs représentants.
- Nous demandons une protection sociale complémentaire prise en charge à 100% par la collectivité employeur qui en a les moyens. Une mutuelle et une prévoyance prise en charge à 100% représenterait 1% de l'excédent budgétaire tout en étant un facteur d'attractivité indéniable.
- Puisque la santé de nos collègues est importante nous demandons que 10% du temps de travail soit consacré à : une heure d'activité physique gratuite par semaine sur leur temps de travail et 2,5 heures consacré à la formation, soit 15 jours de formation par an ce qui permettra de maintenir les qualifications tout au long de la vie professionnelle.
- La hausse de l'offre de logements à travers les commissions logements afin d'attirer les talents, compte tenu de la difficulté de se loger dans les Hauts-de-Seine. »

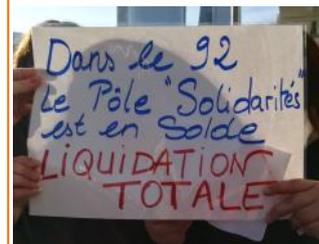
*Manque de moyens,  
baisse des effectifs,  
manque de soutien  
Injonctions contradic-  
toires auxquels sont  
confrontés les agents  
publics et plus spécifi-  
quement au pôle  
solidarités  
Les réorganisations ou  
l'importance des indi-  
cateurs à remplir qui  
provoquent chez beau-  
coup de nos collègues  
un sentiment de perte  
de sens alors même  
que leur vocation et  
leur principale motiva-  
tion réside dans le fait  
d'exercer une mission  
d'intérêt général.*

## La prime Ségur

Le Décret du 28 avril 2022 prévoit le versement d'une prime de revalorisation à certains personnels relevant de la fonction publique territoriale et exerçant au sein des établissements et services sociaux et médico-sociaux.

Lors d'une réunion avec les organisations syndicales, le Président du Conseil Départemental a annoncé son intention de mettre en œuvre le versement de cette prime.

Deux réunions ont été organisées les 7 et 21 juin 2022 afin de discuter des modalités de mise en œuvre du Décret avec les organisations syndicales.



### Les demandes de la CGT lors des discussions

- Le versement de la prime à tous les agents de la filière médico-sociale, y compris les agents de l'APA, ce qui est le cas dans plusieurs Départements.
- L'extension de la mise en œuvre de la prime aux adjoints administratifs en poste dans les SST.
- Le versement de la prime aux médiateurs éducatifs exerçant dans les collèges.
- Le versement de la prime aux conseillers conjugaux et familiaux qui sont recrutés en tant que rédacteurs administratifs alors qu'ils exercent des missions relevant de la filière médico-sociale.

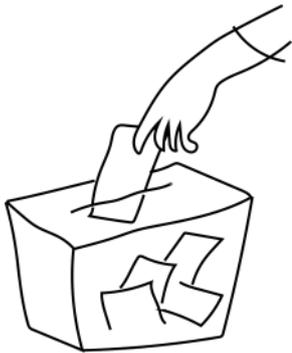
Concernant les agents de la filière administrative, l'administration nous a opposé une fin de non-recevoir au motif que la filière administrative est exclue du Décret du 28 avril 2022.

Concernant les médiateurs éducatifs, l'administration met en avant que seuls les animateurs territoriaux exerçant au sein des établissements et services sociaux et médico-sociaux sont concernés.

Quant aux agents de l'APA, l'administration souligne qu'ils n'entrent pas dans le champs d'application du Décret.

Face à ce refus, la CGT a demandé l'intervention de deux experts dans le cadre du comité technique du 8 septembre 2022 (une assistante socio-éducative de l'APA et une conseillère conjugale et familiale afin de présenter des arguments pouvant justifier l'inclusion de ces agents dans le versement de la prime).

**NB : La loi de finances rectificative du 16 août 2022 prévoit ainsi que la transformation de la prime Ségur en complément de traitement indiciaire. Nous sommes dans l'attente des Décrets d'application. La rétroactivité est réaffirmée par la Loi.**



## Elections professionnelles du 1<sup>er</sup> au 8 décembre 2022 et les instances paritaires

Du 1<sup>er</sup> au 8 décembre 2022 les agents du Département seront appelés à voter pour une organisation syndicale et élire les représentants du personnel au sein des instances paritaires que sont les comités sociaux territoriaux (CST), des commissions administratives paritaires (CAP), et des commissions consultatives paritaires pour les agents contractuels (CCP).

### Le comité social territorial

Issu de la Loi de transformation de la fonction publique du 26 août 2019, le CST remplacera le comité technique et le CHSCT et devra être consulté sur :

- 1- Les projets relatifs au fonctionnement et à l'organisation des services ;
- 2- Les projets de lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et à la promotion et à la valorisation des parcours professionnels ;
- 3- Le projet de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- 4- Les orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire et aux critères de répartition y afférents ;
- 5- Les orientations stratégiques en matière d'action sociale ainsi qu'aux aides à la protection sociale complémentaire ;
- 6- Le rapport social unique ;
- 7- Les plans de formations ;
- 8- La fixation des critères d'appréciation de la valeur professionnelle ;
- 9- Les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité et les conditions de travail lorsqu'ils s'intègrent dans le cadre d'un projet de réorganisation de service ;
- 10- Les règles relatives au temps de travail et au compte épargne-temps des agents publics territoriaux ;
- 11- Les autres questions pour lesquelles la consultation du comité social territorial est prévue par des dispositions législatives et réglementaires.

Une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail sera maintenue au CD92 et se réunira sur les questions relatives aux conditions de travail et à la sécurité au travail.

*Issu de la Loi de transformation de la fonction publique du 26 août 2019, le CST remplacera le comité technique et le CHSCT*



## **Les commissions administratives paritaires (CAP)**

Les commissions administratives paritaires sont les instances de représentation des personnels titulaires de la fonction publique, c'est-à-dire des fonctionnaires. Elles traitent des **sujets relatifs aux carrières individuelles**.

Une CAP est mise en place pour chaque catégorie A, B et C de fonctionnaires.

Les CAP sont obligatoirement consultées, **à l'initiative de l'administration**, sur les projets de **décision individuelle** suivants concernant les **fonctionnaires** relevant de la commission :

- Refus de titularisation et licenciement en cours de stage pour insuffisance professionnelle ou faute disciplinaire ;
- Licenciement après 3 refus de postes proposés en vue d'une réintégration à la fin d'une disponibilité ;
- Licenciement pour insuffisance professionnelle ;
- Licenciement suite au refus du ou des postes proposés en vue d'une reprise de fonctions à la fin d'un congé de maladie ordinaire, d'un congé de longue maladie ou de longue durée si le refus n'est pas fondé sur un motif valable lié à l'état de santé ;
- Décision refusant un congé pour formation syndicale ;
- Décision refusant un congé de formation à l'hygiène et la sécurité à un fonctionnaire représentant du personnel au CHSCT : CHSCT : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;
- Décision de renouvellement ou de non renouvellement du contrat d'embauche d'un fonctionnaire handicapé ;
- Refus pour la 2<sup>e</sup> fois d'une demande de formation d'intégration et de professionnalisation ou de formation de perfectionnement ou de préparation à un concours ou de formation personnelle ou d'apprentissage de la langue française.

Les CAP sont consultées, en formation disciplinaire, sur les projets de sanction disciplinaire des 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> groupes à l'égard des fonctionnaires.

Les CAP sont également consultées, **à l'initiative de l'administration**, en cas de demande par un fonctionnaire de réintégration dans les circonstances suivantes :

- À la fin d'une période de privation des droits civiques ;
- À la fin d'une période d'interdiction d'exercer un emploi public ;
- En cas de réintégration dans la nationalité française.

Une CAP peut être consultée, **à la demande d'un fonctionnaire**, sur les projets de décision individuelle suivants :

- Refus d'une disponibilité ;
- Refus de temps partiel, litige relatif aux conditions de travail à temps partiel ;
- Refus d'une démission ;
- Demande de révision du compte rendu d'un entretien professionnel annuel
- Refus d'une 1<sup>re</sup> demande ou d'une demande de renouvellement de télétravail
- Refus d'une demande de congés épargnés sur un compte épargne-temps



*Les commissions administratives paritaires sont les instances de représentation des personnels titulaires de la fonction publique, c'est-à-dire des fonctionnaires. Elles traitent des **sujets relatifs aux carrières individuelles**.*



## La commission consultative paritaire (CCP)

Une commission consultative paritaire (CCP) est une **instance consultative** composée, **en nombre égal**, de représentants de l'administration et de représentants du personnel, compétente à l'égard des **contractuels**.

La CCP est obligatoirement consultée, à l'initiative de l'administration, sur les projets de décision individuelle suivants concernant les contractuels relevant de la commission :

Une commission consultative paritaire (CCP) est une **instance consultative** composée, **en nombre égal**, de représentants de l'administration et de représentants du personnel, compétente à l'égard des **contractuels**.

- Licenciement après la période d'essai
- Non renouvellement du contrat d'un agent titulaire d'un mandat syndical
- Licenciement pour inaptitude physique
- Décision refusant un congé pour formation syndicale
- Décision refusant un congé de formation à l'hygiène et la sécurité à un fonctionnaire représentant du personnel au CHSCT :  
CHSCT : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail  
Refus pour la 2<sup>e</sup> fois d'une demande de formation d'intégration et de professionnalisation ou de formation de perfectionnement ou de préparation à un concours ou de formation personnelle ou d'apprentissage de la langue française
- Les CCP sont consultées, en formation disciplinaire, sur les projets de sanction disciplinaire autres que l'avertissement et le blâme à l'égard des contractuels.
- Une CCP peut être consultée, à la demande d'un agent, sur les projets de décision individuelle suivants :
- Refus de temps partiel, litige relatif aux conditions de travail à temps partiel
- Refus d'une demande de formation dans le cadre du compte personnel de formation
- Demande de révision du compte rendu d'un entretien professionnel annuel
- Refus d'une 1<sup>re</sup> demande ou d'une demande de renouvellement de télétravail
- Refus d'une demande de congés épargnés sur un compte épargne-temps

**DU 1er AU 8 DECEMBRE 2022**

Élections professionnelles Fonction publique

**JE VOTE**  
*la*  
**cggt**

Pour nos carrières,  
nos rémunérations,  
nos retraites

Pour des élu-es  
engagé-es  
à nos côtés

Pour la  
reconnaissance  
de notre travail  
et de nos  
qualifications

**essentielle** pour nos droits  
pour le service public



ALORS, JE VAIS ORDONNER UNE MESURE FICTIVE, AU SEIN  
D'UN LIEU INEXISTANT, APRÈS D'UN ÉDUCATEUR EN  
ARRÊT MALADIE SUITE À SON BURN-OUT.

TU AS INTÉRÊT  
À T'EN SAISIR!



GILBERT DELAHAYE - MARCEL MARLIER

# martine

## au front office



COLLECTION  
FARANDOLE

casterman

# 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.