

*Proche,
Efficace,
Solidaire...*

- Août 2021 -



Edito : Le plan de promotion du personnel départemental rendu public sur intranet en juillet a une nouvelle fois été source de nombreuses déceptions. Il illustre le décalage croissant entre un discours officiel « bienveillant » et la réalité de la politique du personnel à l'œuvre dans notre collectivité. Force est de constater que l'investissement du personnel n'est pas reconnu à sa juste valeur, ni pour le personnel fonctionnaire, ni pour le personnel contractuel. Dans cette Feuille de Chou, nous avons plus particulièrement développé ces sujets. Vous y trouverez également deux thématiques d'actualité pour lesquelles des évolutions seront arbitrées d'ici la fin d'année pour une mise en œuvre en 2022 : le télétravail et le temps de travail. Aux vacanciers et vacancières, nous vous souhaitons de déconnecter ! Pour tous, nous vous souhaitons plein de courage et de motivation dans vos missions et la reprise...

Bonne lecture à tous, prenez soin de vous !



SOMMAIRE :

- p.2-8 : Plan de promotion 2021 au CD 78 un sinistre bilan...
- p.8-9 : Contractuels au CD 78 : les grands oubliés...
- p.10 : Télétravail : Des avancées en ligne de mire.
- p.11-12 : Congés et temps de travail : le sens de l'histoire c'est le progrès social
Congé payés, congé paternité, temps de travail, propositions au CD 78...

Plan de promotion 2021 au CD78 un sinistre bilan...

Le plan de promotion s'établit désormais sans recueillir l'avis consultatif des Commissions Administratives Paritaires. Les représentants du personnel n'ont donc plus aucune visibilité sur les « motifs » invoqués dans l'attribution individuelle des points. L'ère du grand flou a commencé...



Le tableau des avancements et promotions 2021 a été publié mi-juillet. Le bilan est sinistre !
Le discours institutionnel est en complet décalage avec la réalité de ce qui est mis en œuvre.

Extraits de la communication officielle :
« A travers le plan de promotion annuel, le Département souhaite affirmer sa reconnaissance à l'égard de ses collaborateurs (titulaires éligibles) investis et impliqués dans notre collectivité ».
« Votre esprit d'initiative, votre créativité, votre détermination et votre ambition feront de votre parcours une réussite »
« Pour cette année 2021, vous êtes 212 collaborateurs titulaires à obtenir un avancement de grade (181) ou une promotion interne (31), soit un taux de promotion de 10,7 % ». Youki !

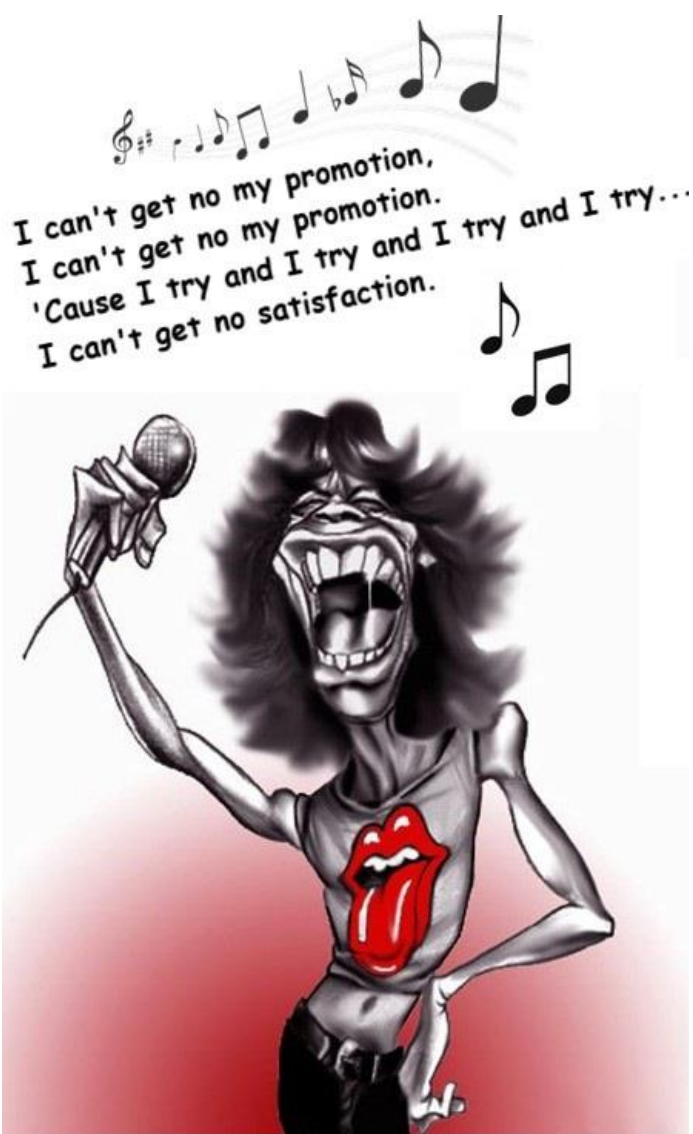
Image rare d'une séance de brainstorming sur les éléments de langage RH ↷



⇒ **La « reconnaissance du personnel » c'est 90 % sur le carreau...
Et encore, seuls les agents éligibles sont comptés... et les contractuels toujours oubliés.**



Le 1^{er} juillet 2021, lors de l'installation de la nouvelle assemblée départementale, M. Bédier a déclaré :
 « *Nous avons, par habitant, la plus petite masse salariale de France, ce qui signifie que nous demandons beaucoup à notre administration et que nous lui devons en retour une grande estime* ».
 Quelle estime ?? Quand les actes désavouent la parole, cela suscite incompréhension, frustration, colère...
 Cela provoque démotivation, et volonté d'aller voir ailleurs. De fait, le turnover dans les équipes s'accroît et fragilise les collectifs de travail.



Les chiffres du plan de promotion 2021 sont affligeants :

Pour 2021, 212 agents ont obtenu un avancement de grade (181) ou une promotion interne (31).
 Le total d'éligibles à avancement était de 1395, le ratio effectif d'avancement de grade de 13 %.
 Le total d'éligibles à promotion était de 1591, le taux effectif de promus est de 1,9 %.
 Les agents éligibles à avancements pouvant également être éligibles à promotions, **le taux global effectif du plan de promotion 2021 se situe aux alentours de 10 %.**

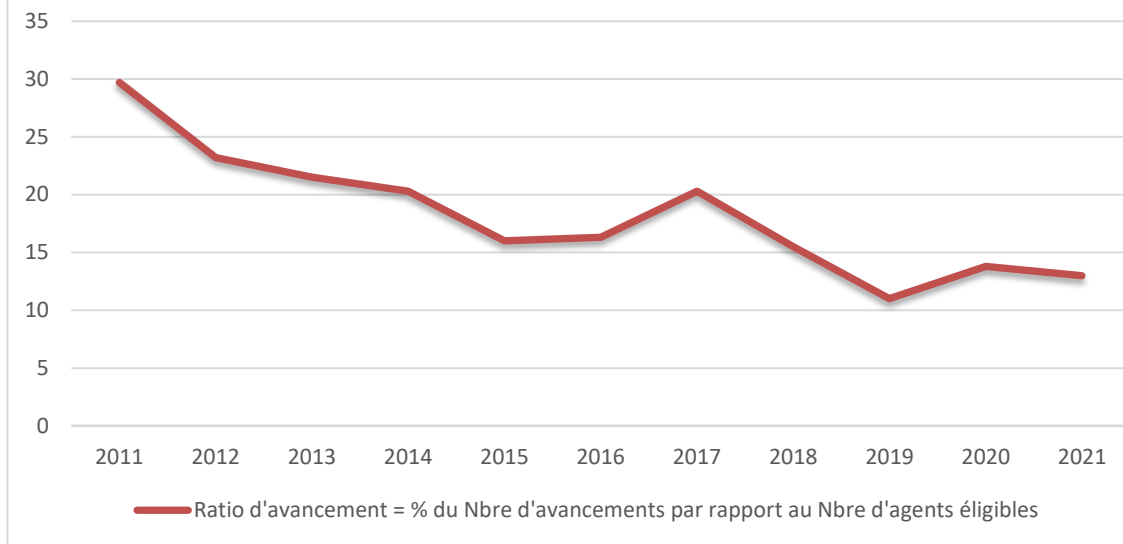
La collectivité a décidé de figer ce taux global autour de 10% pour les 3 années à venir en adoptant le 28 mai 2021 des « Lignes directrices de gestion » qui sabordent notre déroulement de carrière jusqu'en 2024.

Pire, les choix effectués se font dans l'opacité avec des critères bien loin d'être objectifs.

Nous rappelons notamment que **notre collectivité ne prend pas en compte l'ancienneté de l'agent** alors que c'est le cas en Ile de France pour toutes les collectivités affiliées aux Centres de gestion de petite et grande couronne.

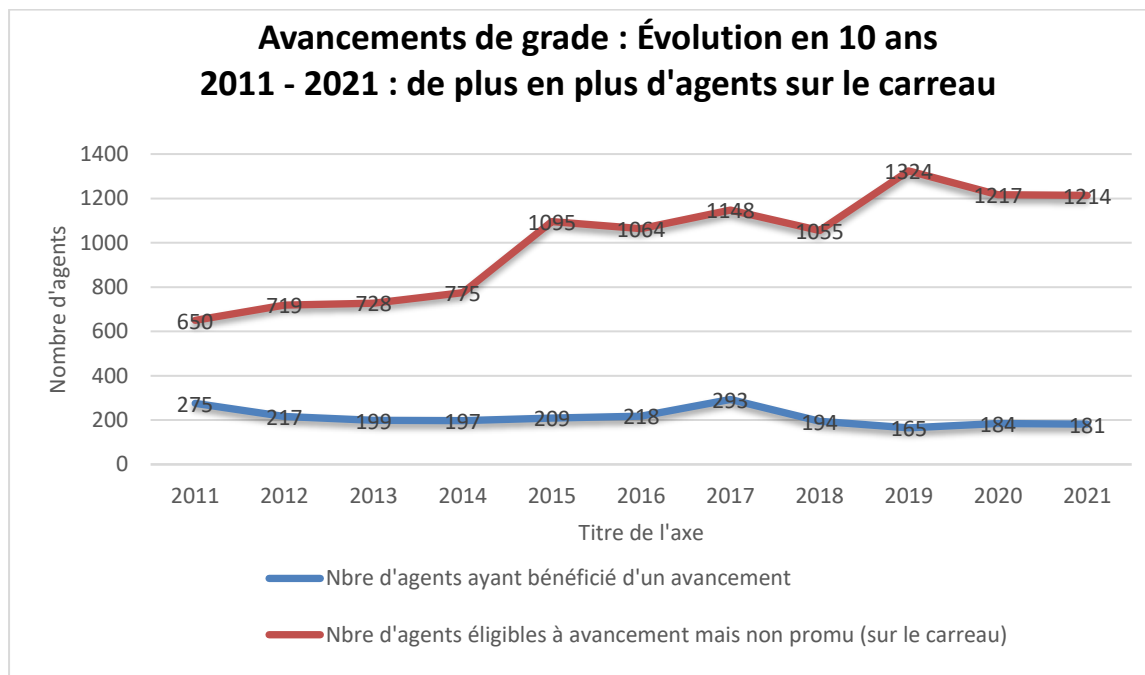
Pour mieux connaître les « critères », les règles d'avancements et les propositions CGT :
 ⇒ Voir [Feuille de Chou de novembre 2020](#)

Évolution du Ratio d'avancement sur 10 ans 2011 - 2021 : une baisse tendancielle constante...



➤ **En 2011, les agents éligibles avaient 30 % de chance d'obtenir leur avancement contre 13 % en 2021.**

Avancements de grade : Évolution en 10 ans 2011 - 2021 : de plus en plus d'agents sur le carreau



➤ **Le nombre d'agents sur le carreau a doublé en 10 ans...**



Nous rappelons que le département avait la possibilité de promouvoir 100 % des agents éligibles à avancement de grade pour la quasi-totalité des grades (délibération départementale du 24 mars 2017).

Il existe des exceptions à ce ratio de 100 % possible pour nombre d'agents de catégorie B du fait de règles législatives contraignantes et complexes.

En effet, la loi prévoit l'application de la règle dite du ¼ pour certains grades : il faut obligatoirement la nomination d'un lauréat à l'examen professionnel sur l'un de ces grades pour avoir la possibilité de nommer, dans le même grade, 3 autres agents qui n'ont pas passé ou obtenu l'examen...

Cela concerne l'accès aux grades suivants :

⇒ Rédacteur principal de 2ème classe et 1ère classe, Technicien principal de 2ème classe et 1ère classe, Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2ème classe et 1ère classe, Moniteur-éducateur et intervenant familial principal.

➤ **Pour ces quelques grades le nombre d'avancement maximum est conditionné au nombre de réussites à l'examen.**

- **Pour tous les autres grades, 100 % d'avancement est légalement possible... Avec un taux de 13% d'avancement effectif, le CD des Yvelines est loin derrière la majorité des autres collectivités territoriales.**



Pour avoir des informations plus précises sur le ou les grades qui vous concernent, vous pouvez vous référer aux tableaux mis en ligne sur intranet par la direction :

- Tableau des agents éligibles et tableau des promus.

Ceux-ci étant classés par ordre alphabétique, ils ne permettent pas d'avoir une vision en transparence du taux de promotion effectif grade par grade.

Aussi, pour que chacun puisse y voir plus clair sur le nombre effectif d'avancements et de promotions dans le grade qui le concerne, nous avons élaboré une synthèse des données relatives aux avancements de grade (p.6 et 7) filière par filière et pour les promotions (p.8) toutes filières confondues.

Ces tableaux ont été élaborés par la CGT à partir des données RH précitées mises en ligne sur intranet

Synthèse des avancements 2021 par filière d'emploi

Filière Administrative			
GRADE	Nbre d'agents éligibles en 2021	Nbre d'avancements effectifs en 2021	Ratio
Administrateur général	2		
Administrateur hors classe	2		
Attaché hors classe	27	3	11,1 %
Attaché principal	47	4	8,5 %
Rédacteur principal de 1ère classe *	62	4	6,4 %
Rédacteur principal de 2ème classe *	65	/	0
Adjoint administratif principal de 1ère classe	92	21	22,8 %
Adjoint administratif principal de 2ème classe	94	18	19,1 %
TOTAL	391	50	12,8 %

* Grades où s'applique la règle dite du ¼ (cf. p.5)

Filière Culturelle			
GRADE	Nbre d'agents éligibles en 2021	Nbre d'avancements effectifs en 2021	Ratio
Attaché territorial principal de conservation	3	1	33,3 %
Bibliothécaire principal	1		0
Assistant conservation principal 1ère classe *	2		0
Adjoint du patrimoine principal de 1ère classe	1		0
TOTAL	7	1	14,3 %

* Grades où s'applique la règle dite du ¼ (cf. p.5)

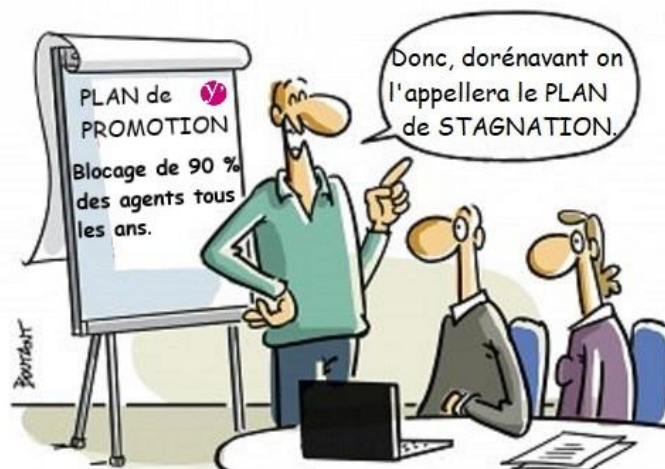
Filière Médico-Sociale			
GRADE	Nbre d'agents éligibles en 2021	Nbre d'avancements effectifs en 2021	Ratio
Médecin hors classe	10	1	10 %
Médecin de 1ère classe	2	2	100 %
Cadre de santé de 1ère cl.	6	1	16,7 %
Sage-Femme hors classe	2		0
Puéricultrice hors classe	53	1	1,9 %
Puéricultrice de classe supérieure	22	1	4,5 %
Psychologue hors classe	4		0
Infirmier en soins généraux hors classe	12	1	8,3 %
Infirmier en soins généraux de classe supérieure	6	2	33,3 %
TOTAL	117	9	7,7 %

Filière Sociale			
GRADE	Nbre d'agents éligibles en 2021	Nbre d'avancements effectifs en 2021	Ratio
Conseiller socio-éducatif hors classe	2		0
Conseiller supérieur socio-éducatif	6		0
Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle	331	60	18,1 %
Éducateur de jeunes Enfants de classe exceptionnelle	6	1	16,7 %
Moniteur-éducateur et intervenant familial Ppal *	3	1	33,3 %
TOTAL	348	62	17,8 %

* Grades où s'applique la règle dite du ¼ (cf. p.5)

Filière Technique			
GRADE	Nbre d'agents éligibles en 2021	Nbre d'avancements effectifs en 2021	Ratio
Ingénieur chef hors classe	5	0	0
Ingénieur hors classe	22	2	9 %
Ingénieur principal	26	4	15,4 %
Technicien principal de 1ère classe *	22	0	0*
Technicien principal de 2ème classe *	15	0	0*
Agent de maîtrise principal	44	10	22,7 %
Adjoint technique principal de 1ère classe	27	/	0
Adjoint technique principal de 2ème classe	12	3	25 %
Adjoint technique principal 1ère cl. des établissements d'enseignement	310	35	11,3 %
Adjoint technique principal 2ème cl. des établissements d'enseignement	49	5	10,2 %
TOTAL	532	59	11,1 %

* Grades où s'applique la règle dite du ¼ (cf. p.5)



PROMOTIONS toutes Filières			
GRADE	Nbre d'agents éligibles en 2021	Nbre de postes ouverts pour 2021	Nbre de promus effectifs en 2021
Attaché	221	3	3
Ingénieur	7	2	2
Conservateur du patrimoine	7	0	0
Conservateur Bibliothèque	2	0	0
Bibliothécaire	3	0	0
Attaché de conservation du patrimoine	3	1	0
Conseiller socio-éducatif	377	0	0
Assistant de conservation	3	0	0
Rédacteur	107	4	4
Technicien	305	1	1
Agent de maîtrise	556	Pas de quota	21
TOTAL	1591		31

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...

Contractuels au CD 78 : les grands oubliés...



Au Conseil Départemental des Yvelines, un tiers du personnel est contractuel.

Pour ces professionnels, aucune perspective RH prenant en compte leur statut spécifique n'est définie.

En effet, un arrêté portant adoption des « Lignes Directrices de Gestion » a été publié au bulletin officiel du département des Yvelines de juin 2021.

Les Lignes Directrices de gestion (LDG) fixent les orientations prévisionnelles de la politique des Ressources Humaines pour les années 2021 à 2024. **Or, dans le document adopté, pas une ligne sur le personnel contractuel.**

Les questions sont pourtant multiples et les enjeux massifs...

Quelle politique RH pour le personnel contractuel ? Quel déroulement de carrière prévu ? Quelle vision pour un accès à la fonction publique ? Quelle volonté de déprécarisation ? Quelle évolution salariale ? Quelle évolution de la part d'emploi contractuel dans l'effectif ? Quelle évolution des statuts du personnel contractuel ? etc.

« Réponse » : Rien, nada, kepouik... Circulez il n'y a rien à savoir...

Nous constatons une augmentation très importante du nombre d'agents contractuels dans notre collectivité. Les chiffres officiels récemment communiqués le démontrent.

En effet, le taux d'emploi contractuel dans notre collectivité atteint un niveau sans précédent.

Les années passées, 1/5^e du personnel était contractuel. Au 31.12.2019, cela concerne près d'1/3 du personnel !

Évolution de l'effectif au CD 78 fonctionnaires et contractuels :

	Effectif total	Fonctionnaires	Contractuels	Taux de contractuels
31.12.2017	4177	3126	776	18,36 %
31.12.2019	4008	2779	1229	30,7 %

La notion de contractuel recouvre des situations très diverses (CDI, CDD 3 ans, CDD 1 an, emploi non-permanent, saisonnier, vacataire etc...). **Nous constatons une augmentation de la précarité au sein des agents contractuels, du fait de l'augmentation massive d'agents sur emploi non-permanent.**

Évolution des contractuels sur emploi permanent et non-permanent

	Contractuels sur emploi permanent	Contractuels sur emploi non-permanent	Total
31.12.2017	456	320	776
31.12.2019	625	604	1229



Ces chiffres illustrent la forte augmentation de la précarité de l'emploi dans notre collectivité.

Pour la CGT, il est urgent qu'une véritable politique RH soit élaborée et mise en œuvre pour le personnel contractuel de notre collectivité.

La CGT propose :

- Un plan de titularisation et de dé-précarisation du personnel pour les professionnels qui le souhaitent (cette proposition est détaillée dans la Feuille de Chou de janvier 2021)
- Une politique salariale garantissant son évolution pour tous
- Une politique de recrutement garantissant la stabilité de l'emploi (besoin permanent = emploi permanent)
- Une politique d'intégration du personnel sur contrat spécifique (contrat aidé, apprenti...)
- Une politique attractive et de stabilisation de l'emploi et des droits pour les assistants familiaux

RAPPEL : Un décret du 23 octobre 2020 instaure le principe de la **"prime de précarité"** dans la fonction publique pour les CDD d'un an ou moins, conclus à partir du 1er janvier 2021.

Le montant de l'indemnité de fin de contrat est fixé à 10 % de la rémunération brute globale perçue par l'agent au titre de son contrat. Plus d'information sur [notre site internet à la rubrique « Vos droits »](#).



Télétravail : Des avancées en ligne de mire.

La CGT a signé l'accord national relatif à la mise en œuvre du télétravail (accord du 13 juillet 2021).

Nous nous félicitons de cette signature qui marque l'aboutissement de négociations nationales qui engagent la fonction publique dans ces trois versants (Territoriale, Hospitalière, État).

Cet accord oblige les employeurs à ouvrir des négociations locales avant le 31 décembre 2021 pour la mise en œuvre de cet accord socle et le décliner localement.

La CGT a bien pris acte, même si l'accord ne répond pas à toutes nos revendications, des évolutions importantes obtenues dans l'intérêt des personnels, sur des questions essentielles comme :

La santé au travail, les conditions de travail et la prévention des risques professionnels, le maintien du collectif de travail et du lien social, l'égalité professionnelle, la formation et le rôle de l'encadrement, la prise en charge des matériels et l'indemnité forfaitaire de frais, la prise en compte des agents en situation particulière, le droit syndical et les droits de recours, et enfin, la négociation obligatoire sur le droit à la déconnexion.

Synthétiquement, cet accord national rappelle certains principes et pose les bases suivantes :

- Le volontariat
- L'alternance entre travail sur site et télétravail : L'agent en télétravail doit maintenir une présence minimale sur site, qui vise à garantir le maintien des liens avec le collectif de travail. La quotité maximum de télétravail dans la fonction publique est fixée à 3 jours hebdomadaires pour un agent à temps plein
- L'usage des outils numériques
- La réversibilité du télétravail
- Le droit à la déconnexion
- Une indemnité de 2,5 € par jour de télétravail, sans seuil de déclenchement, dans la limite d'un montant de 220 € annuels (pour la fonction publique territoriale, la mise en œuvre de l'indemnisation s'inscrit dans le cadre du principe de libre administration des collectivités territoriales).

Cet accord constitue le socle des futurs accords locaux. Les accords qui en résulteront ne pourront pas être moins-disants.

Au Conseil départemental des Yvelines, des négociations ont été engagées depuis 1 an.

Sur ce dossier, nous soulignons que cela s'est fait dans un véritable dialogue social entre toutes les parties prenantes.

Dans ce cadre, la CGT a notamment proposé la mise en place d'une indemnité de 3 € par jour de télétravail, des garanties sur le droit à la déconnexion, l'élargissement des possibilités de télétravail à 3 jours hebdomadaires pour les temps plein (2 jours pour les agents en aménagement 4 jours), une amélioration des dotations d'équipement, une aide à l'installation adaptée etc...



- **Les arbitrages sur l'évolution du télétravail dans notre collectivité doivent être pris à la rentrée. Nous espérons pouvoir aboutir à un accord dans le courant du dernier trimestre 2021. La signature de la CGT sera responsable et exigeante.**



Congés et temps de travail : Le sens de l'histoire c'est le progrès social

L'évolution du droit montre que le sens de l'histoire va vers une diminution du temps de travail et un accroissement des droits aux congés.

Quelques dates clés :

- Loi du 23 avril 1919 : Journée de 8 heures et semaine de 48 heures.
- Loi du 20 juin 1936 : Instauration des premiers congés payés (15 jours).
- Loi du 21 juin 1936 : Instauration de la semaine de 40 heures.
- Loi du 27 mars 1956 (promulgation) : 3ème semaine de congés payés.
- Années 60 : signature de nombreux accords d'entreprises sur la 4ème semaine de congés payés.
Ces accords ont été obtenu par la lutte, le premier a été signé en décembre 1962 à la Régie Renault puis au printemps 1963 dans les charbonnages, de nombreux autres ont suivi, tout particulièrement en 1968.
- Loi du 17 mai 1969 : instauration de la 4ème semaine de congés payés pour tous.
- Ordonnance du 16 janvier 1982 : 5ème semaine de congés payés et semaine de 39 heures.
- Loi du 13 juin 1998 : loi d'orientation sur l'incitation à la réduction du temps de travail.
- Loi du 17 janvier 2000 : Application des 35 heures.

L'évolution de ces droits vers plus de progrès social, acquis par la lutte, marquent le sens de l'histoire.

Tout récemment, un décret du 29 juin 2021 améliore les **droits aux congés paternité** en le majorant de 14 jours supplémentaires :

- Naissance simple : Droit à 3 jours de naissance + congé de paternité de 25 jours maximum (au lieu de 11 auparavant).
- Naissances multiples : Droit à 3 jours de naissance + congé de paternité de 32 jours maximum (au lieu de 18 auparavant).

L'équilibre vie privée, vie professionnelle
et le droit au repos sont essentiels.
L'intérêt est partagé par tous.



Dans le sens du progrès social, il convient d'améliorer encore ces droits et leur effectivité.

La base de calcul de la durée annuelle du travail est à 1607 H, ce volume global peut être réduit dans le cadre du droit aux jours dits de « sujétions ». De ce fait, la durée effective moyenne est règlementairement en deçà de 1607 H.

Ainsi, d'après l'enquête Emploi de l'Insee 2018, la durée annuelle effective moyenne du travail des agents de la Fonction publique territoriale était de 1596 heures par an (38,4 heures par semaine).

Par contre, les cadres et assimilés avaient en moyenne, les durées les plus longues (1839 H par an et 43,4 H / semaine).

Cela s'explique par l'inadéquation entre la charge de travail et les moyens humains en vis-à-vis.

Cela est également lié à de nouvelles formes d'organisation du travail qui augmentent matériellement le temps de travail effectif sans pour autant comptabiliser ces dépassements dans le temps de travail effectué.

Par exemple, **le régime du forfait-jour en plein développement dans la Fonction publique fait travailler plus pour ne pas gagner plus !**

Il se traduit par une obligation de remplir ses missions sur un nombre de jours de travail prédéfini à l'année. Vendu comme une réponse aux aspirations légitimes à plus d'autonomie, le forfait-jour se traduit au final par des contraintes renforcées et un temps de travail accru.

Cela montre le chemin qu'il nous reste pour faire respecter les droits et pour les améliorer.

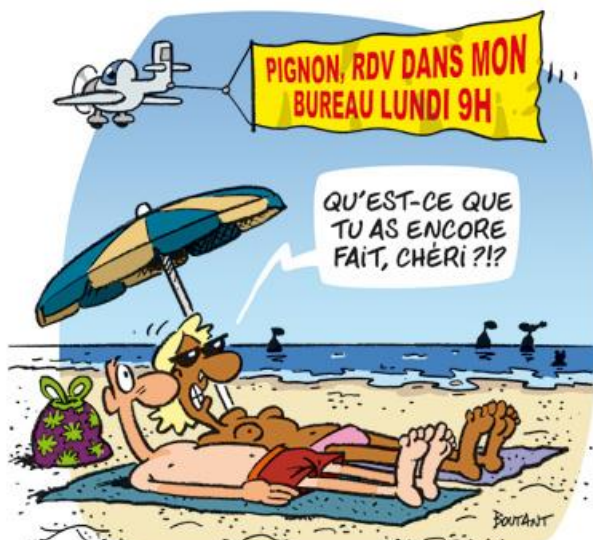
C'est pourquoi la CGT, avec d'autres syndicats, des économistes et chercheurs, défend le passage au 32 H.

Au CD 78, la CGT défend une amélioration des droits sur divers aspects.

Nous proposons notamment :

- Mise en œuvre de jours de congés supplémentaires pour les métiers et missions à forte charge physique et mentale, exposés aux facteurs de risques-psycho-sociaux, ayant des sujétions particulières, travaux pénibles, dangereux ... (dans le cadre du droit à des « jours de sujétion »),
- Possibilité pour tous d'aménager son temps de travail hebdomadaire sur 4 ou 4,5 jours,
- Droit à la déconnexion réaffirmé et conforté,
- Abondement par la collectivité au dispositif de dons de jours de congés,
- Extension des autorisations d'absence aux familles recomposées,
- Une charge de travail adaptée pour les agents à temps plein et à temps partiel, ce qui nécessite une remise à niveau des effectifs...

Le CD 78 annonce un nouveau protocole du temps de travail au 1^{er} janvier 2022, Pour la CGT, modifier notre temps de travail, doit aller dans le sens du progrès social !



Ensemble, nous sommes plus forts, Rejoignez-nous !



Bulletin de contact et de syndicalisation :

Je souhaite : me syndiquer prendre contact participer à une formation accueil

Nom – Prénom :

Adresse personnelle :

.....

Service :

Téléphone : Email :

**Bulletin à retourner à : Syndicat CGT Hôtel du Département 2, place André Mignot
78000 Versailles. Mail : cgt@yvelines.fr, Tel 06.71.78.55.10.**