



Pour nos EMPLOIS !

PROPOSITIONS CGT AU CD 78 :

- **Plan de remise à niveau des effectifs :**
 - Redéfinir les orientations budgétaires en majorant la part du budget de fonctionnement consacrée à la masse salariale pour redonner des marges de manœuvre
 - Effectuer un état des lieux de la charge de travail et des besoins en concertation avec les managers et les équipes
 - Définir un Plan de remise à niveau des moyens
 - Prioriser les dégels de postes et créations de postes sur :
 - les cœurs de mission de la collectivité
 - les fonctions en lien direct avec la population
 - les missions supports, clés de voute de la collectivité
 - les missions investissant sur l'avenir (prévention, enfance, environnement...)
 - les missions où le sous-effectif présente un risque de sécurité pour l'agent et/ou la population
 - Se donner les moyens de recruter sur postes vacants (attractivité des postes...)
- **Améliorer la gestion de l'emploi et des effectifs :**
 - Renforcer les services RH
 - Former et instaurer des cellules et/ou référents pour les statuts spécifiques (statut FPH, assistants familiaux etc...)
 - Raccourcir les délais de traitement des contrats, leurs transmissions
 - Améliorer l'articulation et la communication entre services RH et directions
 - Créer un Guide des droits des contractuels
 - Systématiser l'entretien managérial/RH lors de non-renouvellement de contrat, pour échanger sur les motifs du non-renouvellement, sur les perspectives possibles sur d'autres postes en interne...
 - Développer les concours : Faciliter la préparation et le passage de concours, instaurer et développer les concours en interne, promouvoir les lauréats...

- **Étudier la possibilité de brigades d'agents volants :**

Sur certaines missions marquées par un turnover et des vacances de postes importantes, la création de quelques postes d'agents volants « renfort » permettrait de soulager les équipes en tension, de garantir des postes pérennes plutôt que des postes précaires et d'assurer la continuité de services en tension.

L'étude devra également porter sur les droits attachés à ces fonctions prenant en compte les contraintes et un niveau d'adaptabilité élevé (groupe IFSE, frais de déplacements...)

- **Améliorer la gestion des agents en situation de handicap et/ou rencontrant des problématiques de santé :**

- Respect des aménagements de poste
- Pas de pénalisation liée à des « motifs » médicaux sur les évolutions de carrière, primes, etc.
- Amplifier les formations dédiées aux managers
- Prise en compte des risques de discrimination dans un dispositif d'alerte externalisé.
- Développer les « emplois tremplins » auprès des services et directions volontaires.

- **Améliorer le cadre d'emploi des contractuels :**

- **Plan de titularisation :** Mise en place d'un plan de titularisation des agents contractuels sur postes permanents. Nous proposons que ce plan permette aux agents concernés, qui le souhaitent, d'intégrer le statut général des fonctionnaires, par transformation de leur poste de non-titulaire en poste de titulaire. Cette possibilité est prévue par la loi pour l'ensemble des agents de cat. C. au 1er grade de leur filière d'emploi. Cela devra se faire sans réduction de salaire, avec reprise intégrale de l'ancienneté et dans un corps ou un cadre d'emploi correspondant aux qualifications et compétences.
 - **Plan de déprécarisation :** Mise en place d'un plan négocié visant à proposer des mesures de déprécarisation aux contractuels (CDisation, titularisation, contrats longs, mobilité interne sur emploi permanent...). Cela passe également par l'organisation de concours interne réguliers pour les agents FPH.
 - Priorisation des recrutements de fonctionnaires sur emplois permanents : Privilégier l'embauche sous statut titulaire plutôt que sous statut contractuel.
 - Intégration du personnel qui le souhaite après un contrat d'apprentissage, un contrat PEC ou un stage long.
 - Agents sous statut PEC : Positionner les agents en statut PEC sur des postes en renfort et non pas sur des emplois permanents. Mise en œuvre de formation dès le début de contrat. Ouvrir les postes à recrutement en fin de contrat pour un contrat pérenne
 - Vacataires : Garantir un contrat pérenne dès lors que le poste occupé répond à un besoin permanent
 - Réinternalisation des missions départementales : Cela limiterait les cadres d'emploi privé à grande précarité, tel que les CDIII pratiqués en SEMOP, cela permettra également d'harmoniser les droits du personnel.
 - Instauration d'un comité de suivi annuel des plans de titularisation, de déprécarisation et de l'évolution salariale
- **Améliorer l'attractivité des postes :**
 - Politique salariale, déroulement de carrière, évolution professionnelle, condition de travail, aménagement du temps de travail etc. etc. Ces points sont développés dans les thématiques « Salaires », « Conditions de travail » et « Conditions de vie »



PROPOSITIONS CGT NATIONALES

- **Financement des collectivités territoriales :**

- Garantir les capacités de financement des collectivités territoriales mises à mal notamment par les transferts de « compétences » insuffisamment financés
- Garantir leur autonomie financière, les collectivités doivent pouvoir décider de taux d'imposition propres dans une fourchette votée nationalement pour mener leur orientations politiques dans leurs domaines de compétence.
- Créer un "pôle financier public" au service des territoires

- **Remise à niveau des services publics :**

La CGT évalue les besoins à l'échelle nationale à + 10 % d'effectifs.

- **Agents contractuels :**

- Réaffirmer le principe selon lequel les emplois permanents doivent être occupés par des fonctionnaires, le recours aux contractuels restant strictement limité et réellement exceptionnel.
- Instaurer un plan pluriannuel de titularisation des agentes et agents contractuels occupant des besoins permanents, avec reconnaissance de l'expérience professionnelle, en s'appuyant sur les dispositifs existants du Code général de la fonction publique.
- Abroger la loi de transformation de la fonction publique, dont plusieurs dispositions ont élargi le recours au contrat et organisé la précarité.

- **Attractivité :**

- Une politique de revalorisation des carrières et des grilles, moyen essentiel pour redonner de l'attractivité au statut et mettre fin à la spirale des recrutements précaires, avec notamment un point d'indice porté à 6,50 euros.
- La relance des concours statutaires et la planification de recrutements massifs de fonctionnaires dans tous les versants.
- L'égalité effective des droits entre agents, quelle que soit la nature juridique de leur lien à l'employeur : rémunération, déroulement de carrière, protection sociale, droit à la formation, exercice du dialogue social.

