



Équilibre
vie privée / vie professionnelle :
Le Guide CGT des droits
et des propositions...

Septembre 2022



Syndicat CGT du Conseil Départemental des Yvelines et ses Établissements Publics

Mail : cgt@yvelines.fr

Tel : 06.71.78.55.10.

Site internet : <http://cd78.reference-syndicale.fr/>



**8 DÉCEMBRE 2022**

Élections professionnelles Fonction publique

JE VOTE *la* **cgt** ESSENTIELLE

pour nos droits
pour le service public



LE SERVICE
PUBLIC, COLONNE
VERTEBRALE DE
L'INTERVENTION
PUBLIQUE

Notre travail
est essentiel,
il doit être
reconnu !

Nous servons
l'intérêt général



*Agents du Conseil Départemental des Yvelines,
Agents des Établissements Publics du CD 78,*

S'informer, connaître ses droits, sont essentiels pour se défendre et agir individuellement et collectivement.

Fort de notre volonté d'être toujours plus *Proche, Efficace* et *Solidaire*,
Nous avons élaboré ce guide à votre intention.

Il est le complément utile de nos échanges et des informations que nous diffusons lors de nos rencontres, via la Feuille de Chou, nos Infos Brèves, nos communiqués...

Vous pouvez retrouver dans ce guide de nombreuses informations sur les droits dans notre collectivité et ses établissements publics, ainsi que nos propositions syndicales sur chacune des thématiques abordées.

*Pour compléter l'information, visitez notre site internet
<http://cd78.reference-syndicale.fr/> ou contactez-nous !*



S'informer pour agir ensemble...



SOMMAIRE :

1. Édito	p. 5
2. Temps de travail	p. 6 – 12
3. Salaire	p. 13 – 19
4. Emploi	p. 20 – 25
5. Télétravail	p. 26 – 30
6. Lutte contre toutes formes de discriminations	p. 31 – 34
7. Retraite	p. 35 – 39
8. Dossiers CGT	p. 40
9. Dossier Égalité Femme / Homme	p. 41 – 43
10. Dossier Droit à la déconnexion	p. 44 – 49
11. Dossier Lutte contre les violences conjugales	p. 50 – 52
12. Dossier Droits des parents et futurs parents	p. 53 – 62
13. Agir pour ses droits avec la CGT	p. 63



ÉDITO

La recherche d'un équilibre adapté entre le travail et la vie personnelle est une aspiration commune à l'ensemble du personnel depuis toujours.

Cette problématique et la tension qui l'accompagne se sont accrues pendant la crise sanitaire.

Nous avons traversé une période très particulière qui a posé plus crument ces questions d'équilibre avec notamment l'immixtion de l'activité professionnelle dans la sphère privée avec le développement du télétravail. Cette période a amené également à s'interroger sur ses priorités, son organisation, le sens et la finalité que l'on donne à son activité...

Notre relation au monde du travail, ainsi qu'à la vie familiale et personnelle ont évolué.

Vos représentants CGT ont toujours défendu de façon active le principe d'une politique du personnel garantissant un équilibre vie privée / vie professionnelle pour tous.

Le contexte actuel, les échanges avec vous, nous amènent à le faire de façon encore plus accrue.

Cette question majeure, qui concerne l'ensemble des professionnels de notre collectivité, est étroitement liée aux questions relevant de la précarité, du niveau de rémunération, de la charge de travail, de la mise à niveau des effectifs, de l'organisation du travail etc...

C'est dans ce sens que nous développons régulièrement des propositions visant à améliorer les droits et les conditions de travail de tous.

En fonction des décideurs concernés par nos projets d'améliorations, nous portons ces propositions auprès des pouvoirs publics à l'échelle nationale et/ou auprès de notre employeur au Conseil Départemental.

Pour avoir les moyens d'agir, individuellement et collectivement, il faut connaître ses droits.

Nous vous proposons dans ce guide les éléments réglementaires et de droit en vigueur dans notre collectivité, ainsi que nos propositions CGT locales en lien avec la notion d'équilibre vie privée / vie professionnelle, classées par grandes thématiques.

Certaines de ces thématiques ont fait l'objet d'un dossier spécifique que nous avons élaboré et transmis à l'administration ces derniers mois. Vous les trouverez dans ce guide dans la partie « dossiers CGT », ils y sont retranscrits et actualisés en intégrant les avancées déjà obtenues.

Ce guide que nous avons élaboré a pour objectif de mieux connaître les droits existants, ainsi que les propositions d'amélioration défendues par la CGT, pour ensemble faire vivre un véritable équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Ce guide est le fruit d'un travail de plusieurs mois et de groupes de travail de syndiqués autour des propositions CGT. Il a été finalisé en juillet 2022. Les droits exposés dans ce guide sont donc susceptibles d'évoluer en fonction des évolutions législatives et/ou internes à notre collectivité et - nous l'espérons - au regard des avancées sociales que nous pourrions obtenir pour tous.



Équilibre vie privée / vie professionnelle

TEMPS DE TRAVAIL

D'évidence, la question du temps de travail est au cœur de la problématique équilibre vie privée / vie professionnelle. Il s'agit d'une thématique qui subit une tension particulièrement vive entre deux visions de la société qui s'opposent sur la place du travail et la place de l'humain.

Le sens de l'histoire est à la réduction du temps de travail.

Alors que le chômage est massif et que les conditions de travail se dégradent, rien ne justifie une inversion de cette évolution et un allongement du temps de travail.

Au contraire, une nouvelle phase de la réduction du temps de travail est possible si des choix collectifs allant dans le sens de l'intérêt général sont opérés.

Cette réduction du temps de travail va de pair avec la notion de partage du travail, notion d'avenir et de progrès social. Cela répond à un besoin d'émancipation sociale tout en étant en cohérence avec l'évolution des gains de productivité.

C'est dans ce sens que nous agissons, et portons des propositions d'améliorations pour une réduction du temps de travail et un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

CADRE JURIDIQUE

La réglementation nationale et locale relative au temps de travail est vaste. Nous vous en livrons ici des éléments « synthétiques », ils sont complétés sur notre site CGT.

La notion de temps de travail désigne « le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles » (Décret 2000-815 du 25.08.2000 - art 2).

A SAVOIR : si part votre fonction, vous êtes **tenu d'arriver 5 mn avant l'ouverture du service** pour assurer des actes professionnels (ouverture des grilles, fenêtres, mise en route des outils techniques etc.), ces 5 mn sont du temps de travail et doivent être comptés comme tel.

Si vous devez vous **déplacer pour des raisons professionnelles sur le temps de pause méridienne**, le temps de déplacement est du temps de travail (ex : agents sur site le matin et devant être présent à l'extérieur en début d'après-midi pour une réunion partenariale, une audience, un RdV etc...).

Si vous êtes **d'astreinte et devez intervenir**, le temps de déplacement depuis votre domicile est intégré dans votre temps de travail.

Sont également comptées en temps de travail effectif, **la pause de 20 minutes obligatoire** pour 6 h de travail quotidien effectif, et **la pause de 30 minutes obligatoire** en cas de journée continue.

Si vous devez porter des tenues de travail fournies par le Département, **le temps d'habillage et de déshabillage**, est considéré comme temps de travail effectif.

PLAN

TEMPS DE TRAVAIL

- Cadre juridique
- Protocoles en vigueur au CD 78
- Autorisations d'absences
- Temps partiels
- Droits aux congés
- Propositions CGT au CD 78
- Propositions CGT Nationales



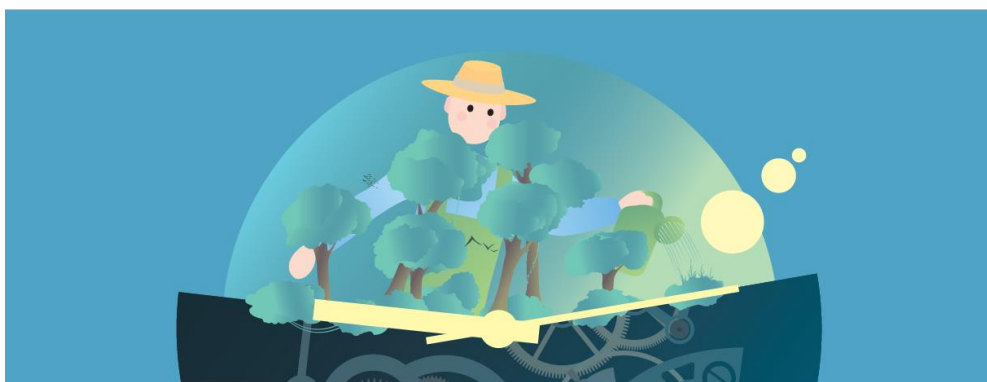
1607 H annuel, un cadre national

En vertu de l'Article 47 de la loi n°2019-628 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique la durée légale du travail est fixée à 1 607 heures (dont 7 heures non rémunérées au titre de la journée de solidarité).

Ce cadre est respecté dans les Yvelines. Les jours de repos et congés supplémentaires accordés au-delà des 25 jours de congés légaux correspondent au droit à récupération pour le temps de travail excédant 35 H par semaine.

Le nombre de jours de repos et congés supplémentaires, jours d'Aménagement et de Réduction du Temps de Travail (ARTT) diffèrent donc selon que les agents travaillent 39, 38, 37 ou 36 heures et 20 minutes par semaine.

Les protocoles locaux précisent ce cadre (voir p. 7).



Exceptions aux 1607 H, les jours de sujétions :

La durée annuelle du travail peut être réduite dans des conditions définies par l'assemblée départementale et après avis du Comité Technique pour tenir compte de sujétions particulières imposant des rythmes ou des conditions de travail pénibles (exemples : travail de nuit, le dimanche, en horaires décalés, en équipes, avec modulation importante du cycle de travail, disponibilité horaire, travaux pénibles, dangereux, exposition à des risques...).

Dans ce cas, l'organe délibérant peut baisser la durée annuelle des agents concernés par ces rythmes et conditions de travail pénibles.

C'est notamment le cas au Conseil Départemental des Yvelines pour les agents de la filière sociale et médico-sociale, chauffeurs ASE, agents d'inspection générale des carrières, agents des collèges.

Des garanties minimales à respecter

Pour tous les agents, fonctionnaires et contractuels, l'organisation du travail doit par ailleurs respecter les garanties minimales suivantes :

- Durée maximale de travail hebdomadaire :
 - 48 heures (durée maximale exceptionnelle)
 - 44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives
- Durée maximale de travail quotidien : 10 h
- Amplitude maximale de la journée de travail : 12 h
- Repos minimum- journalier : 11 h entre deux périodes de travail
- Repos minimum hebdomadaire : 35 h, comprenant en principe le dimanche
- Pause : 20 mn de pause obligatoire dans une période de 6 h consécutives de travail effectif
- Pause méridienne (pause repas) : 45 minutes minimum (recommandé)
- Travail de nuit : Le travail de nuit comprend au moins la période comprise entre 22 h à 5 h ou une autre période de 7 h consécutives comprises entre 22 h et 7 h



➔ **Il ne peut être dérogé aux garanties minimales que dans deux situations précises :**

- « Lorsque l'objet même du service public en cause l'exige en permanence, notamment pour la protection des personnes et des biens, par décret en Conseil d'État, pris après avis du comité d'hygiène et de sécurité le cas échéant, du comité technique paritaire ministériel et du Conseil supérieur de la fonction publique, qui détermine les contreparties accordées aux catégories d'agents concernés ; (Décret 2000-815 du 25.08.2000 - art 3.)
- Lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, par décision du chef de service qui en informe immédiatement les représentants du personnel au comité technique paritaire compétent. » (Décret 2000-815 du 25.08.2000 - art 3.)

Au Conseil Départemental, ce cas d'exception peut intervenir pour les agents des routes en période hivernale où situation climatique exceptionnelle. Or, nous savons dans la pratique que c'est le cas pour d'autres professionnels (notamment à l'enfance) sans respecter le cadre réglementaire.

Références juridiques

- Loi n°2001-2 du 03 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale.
- Décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale
- Circulaire ministérielle du 31 mars 2017 relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique
- Loi n°2019-828 du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique, articles 45, 46 et 47.

PROTOCOLES EN VIGUEUR AU CD 78

Différents protocoles locaux spécifiques au Conseil Départemental des Yvelines et à ses Établissements Publics précisent le cadre réglementaire qui s'applique :

- Règlement intérieur du CD 78 p. 12 à 16
- Protocole ARTT services départementaux : C'est l'accord tronc au Conseil Départemental
- Protocole ARTT foyers : Cet accord est transposable aux agents des foyers en l'absence de règlement intérieur formellement actualisé.
- Règlement temps de travail EPI Yvelines Hauts-de-Seine 26 août 2016 : Pour les agents de l'EPI
- Règlements intérieurs des établissements publics Porchefontaine et Maison de l'Enfance
- Avenant protocole ARTT (agents du patrimoine) et Annexe protocole ARTT (agents du patrimoine) : Pour les agents du Musée Départemental

C'est au titre de ces protocoles locaux que certains agents de la collectivité disposent d'un **Aménagement du Temps de Travail (ATT) leur permettant d'effectuer leur temps de travail hebdomadaire sur 4 jours ou 4,5 jours.** A titre d'exemple, un agent à temps complet en semaine de 36h20 doit travailler 9h05 par jour pendant 4 jours pour effectuer sa quotité hebdomadaire. Cet ATT fondé sur le principe du volontariat, et soumis à décision hiérarchique, est prévu dans le protocole tronc des services départementaux dans son article 8.

En pratique ce droit est sujet à de nombreuses pressions hiérarchiques et institutionnelles pour amener le personnel à y renoncer. Des prétextes sont invoqués, par exemple l'impossibilité de le solliciter pour les nouveaux, le chantage au droit au télétravail... Cela ne correspond à rien.

Si vous souhaitez en bénéficier, il est important de faire sa demande sans renoncement a priori.

Un éventuel refus doit être fondé sur une raison de service avérée, non une « raison de principe ».

- Les protocoles et documents locaux sont consultables sur notre site CGT dans la rubrique « Vos droits » au chapitre « Temps de travail » : <https://cd78.reference-syndicale.fr/>



AUTORISATIONS D'ABSENCES

Les agents fonctionnaires et contractuels peuvent bénéficier d'autorisation d'absence en raison d'événements spécifiques (naissance/adoption, mariage, décès, déménagement, examens prénataux, concours...).

C'est également possible pour l'exercice d'engagements civiques ou syndical (droits syndicaux, mandat public électif, parent d'élève...).

Vous pouvez consulter l'ensemble de ces droits soit sur le site intranet dans la calculatrice de gestion des congés, soit sur notre site CGT <https://cd78.reference-syndicale.fr/>.

Ces droits ont fait l'objet d'une délibération locale et peuvent être améliorés.

Nous avons plus particulièrement développé ceux concernant les parents et futurs parents dans ce guide, voir à partir de la page 53.

Attention, des droits spécifiques existent pour certains statuts :

- **Agents en contrat PEC** : Ces autorisations concernent uniquement les événements familiaux (naissance/adoption, mariage, décès...), plus d'information sur les sites mentionnés.
- **Apprentis** : Droit à 5 jours ouvrables d'autorisation d'absence dans le mois qui précède un examen, si l'école ne prévoit pas de temps de révision.
- **Étudiants stagiaires** : La convention de stage doit prévoir les éventuelles modalités d'absence pour révision et travaux liés aux études.

TEMPS PARTIELS

Le temps partiel est de droit pour les agents selon une quotité de 50, 60, 70 ou 80 % :

- À l'occasion de chaque naissance, jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ;
 - À l'occasion de chaque adoption, jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté ;
 - Pour donner des soins à une personne atteinte d'un handicap nécessitant la présence d'un tiers, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave, si cette personne est conjointe, partenaire lié par un pacte civil de solidarité, un enfant à charge ou un ascendant ;
 - Pour les agents en situation de handicap, après avis du médecin de prévention.
- Ce droit ne peut pas être refusé, seul l'aménagement du temps de travail est soumis aux nécessités de service.



Le temps partiel est possible sur autorisation selon une quotité de 50, 60, 70, 80 ou 90%.

Ce temps partiel est une possibilité ouverte aux agents soumise à validation. Un refus est possible en cas de « nécessité de service ». Ce refus doit être motivé et est susceptible de recours auprès de la Commission Administrative Paritaire (CAP) pour les agents titulaires et de la Commission Consultative Paritaire (CCP) pour les agents contractuels.

➤ Si vous êtes concerné, contactez vos représentants CGT !

⇒ ATTENTION : Le droit au temps partiel est conditionné à un temps de présence d'au moins 1 an !

➔ **Références** : Art. 60 et 60 bis, de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984

➔ Décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel

➔ Décret n°88-145 du 15 février 1988 pour les agents contractuels de la fonction publique territoriale

➔ Décret n° 91-155 du 6 février 1991 pour les agents contractuels de la fonction publique hospitalière.



DROITS AUX CONGES

Les droits aux congés dépendent de la quotité de travail (temps partiels...), du cycle de travail (ATT 4 jours, 4,5 jours, 5 jours, annualisation) et du rythme de travail (39 H, 38 H, 37H, 36h20).

Le droit socle est de 25 jours de congés légaux, complétés en fonction de la situation de chacun (quotité, cycle, rythme, sujétion particulière).

- Voir le « tableau des Droits à Congés » en ligne soit sur le site intranet dans la calculatrice de gestion des congés, soit sur notre site CGT <https://cd78.reference-syndicale.fr/> rubrique « Vos droits » chapitre « temps de travail ».



Jours de fractionnement : Si les congés sont pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, vous pouvez bénéficier de 1 ou 2 jours de congés supplémentaires, dits de « fractionnement » :

- 1 jour supplémentaire si le nombre de jours pris correspond à un total de 5 à 7 jours ;
- 2 jours supplémentaires si ce nombre est au moins égal à 8 jours.

Congés Bonifiés

Le congé bonifié permet au fonctionnaire originaire d'outre-mer, affecté en métropole, de bénéficier de la prise en charge, tous les 2 ans, de ses frais de transport aller/retour vers son territoire d'origine. Sa durée est fixée à 31 jours consécutifs maximum.

- Modalités et conditions à voir en ligne sur notre site <https://cd78.reference-syndicale.fr/>

Dons de jours de repos

Un agent public peut renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris au bénéfice d'un autre agent de sa collectivité :

- qui assume seul la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants
- qui est un proche aidant d'une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap.

Congé de maternité, paternité, adoption, de présence parental, de solidarité familiale, de proches aidants, allaitement etc...

- Un dossier spécifique présente de nombreux droits des agents parents et futurs parents. A voir à partir de la page 53.

A SAVOIR : En 2020, une note RH interne du 21.04.2020 a obligé les agents titulaires et contractuels de notre collectivité à prendre obligatoirement 5 jours de congés quel que soit sa situation entre le 17 mars 2020 et le 11 mai 2020.

Cela a provoqué de nombreuses situations individuelles et collectives aberrantes (suppression de jours de congé d'agents en exercice, prises de jours en pics d'activité, recours forcé à des jours épargnés en Compte Epargne temps (CET) ...)

- **La CGT a engagé une procédure au tribunal** pour contester cette obligation de prise de congé que nous considérons contraire au droit.

Un jugement devrait être rendu au cours du second semestre 2022 . A suivre...



TEMPS DE TRAVAIL : LES PROPOSITIONS CGT

PROPOSITIONS CGT AU CD 78

Pour une réduction du temps de travail :

- **Mettre en œuvre des jours de congés supplémentaires (dits « jours de sujétion »)** pour les métiers soumis à des sujétions particulières : pénibilité, risques psycho-sociaux, horaires atypiques, exposition à l'usure professionnelle, risques spécifiques (TMS...). Exemple : agents d'accueil, standard, plateforme téléphonique, sécurité, voirie, collège, ...
- **Instaurer un droit au répit et un droit au repos pour les assistants familiaux**
- **Mettre en place des dispositifs de réduction du temps et de la charge de travail pour les personnes en charge de personnes dépendantes** (enfants ou personnes âgées) assorti d'un droit à souplesse sur l'organisation des horaires
- **Prendre en compte la réalité du temps de travail effectif en zone grise** (ex : temps d'installation, d'équipement, d'ouverture et de fermeture de service, temps de trajet d'un lieu de travail à un autre lieu de travail etc...)
- **Soutenir par tous moyens le projet d'un passage à 32 H** sans perte de salaire (interpeller les parlementaires y compris en sollicitant une intervention du PCD).



Pour une amélioration des droits :

- **Permettre - sauf raison de service motivée - des aménagements du temps de travail sur 4 jours ou 4,5 jours pour tous** à la demande des agents
- **Instaurer un abondement des « dons de jours »**, 1 jour donné par un agent = 1 jour en plus donné par la collectivité.

Pour une amélioration des autorisations d'absence :

- **Familles recomposées** : Étendre les possibilités d'autorisations d'absences pour raisons familiales aux familles recomposées (mariage, décès).
- **Examen médicaux prénataux** : Étendre les autorisations d'absence pour examen médicaux prénataux aux conjoints.
- **Victimes de violence conjugale** : Créer une autorisation d'absence exceptionnelle pour les femmes victimes de violence conjugale sur avis de l'assistante sociale du personnel permettant d'engager des démarches confidentielles sur le temps de travail (avocat, rendez-vous, contact association, recherche de logement, examen médical etc...).
- **Délais de route** : Accroître la durée d'autorisation d'absence par la prise en compte de délais de route longs pour certains événements (en cas de décès, par exemple). A titre d'exemple, le comité technique paritaire départemental d'Ille et Vilaine a proposé, les délais de route suivants : – Trajet aller + retour < 300 kms pas de délai de route – Trajet aller + retour = de 300 kms à 800 kms 1 jour – Trajet aller + retour > plus de 800 kms 2 jours.



Pour une amélioration des règles et modalités d'organisation du temps de travail :

- **Garantir des règles claires, objectives, accessibles et équitables** pour tous (temps partiel, temps de travail, congés, télétravail...)
- **Créer une commission de recours** associant représentants de la collectivité et représentants du personnel en charge d'étudier les refus d'aménagement du temps de travail

Pour réaffirmer et conforter les droits existants, en particulier :

- Respecter les aménagements de travail sur **préconisation de la médecine préventive**
- Considérer toute formation à la demande de l'employeur comme du temps de travail
- Respecter les 20 mn de pause obligatoire
- **Veiller au respect des bornes journalières** légales (amplitude maximale, temps de repos minimum quotidien etc...).

Pour adapter la charge de travail au temps de travail :

- Adapter la charge de travail pour tous nécessite **un plan de remise à niveau des effectifs**.
- Adapter la charge de travail au temps de travail effectif pour les **agents en temps partiel**.
- Organiser le remplacement des congés maternités, congés longue maladie, longue durée par une **brigade d'agents titulaires volants**.

PROPOSITIONS CGT NATIONALES

- 32 heures maximum pour une semaine de travail hebdomadaire sans perte de salaire
- Droits spécifiques en matière de réduction du temps pour les salariés les plus exposés aux facteurs de pénibilité
- Durée maximum hebdomadaire : 42 heures exceptionnellement et après accord de l'agent
Amplitude maximum quotidienne : 10 heures
- Temps travail maxi quotidien : 9 heures
- Travail de nuit : entre 21 heures et 7 heures
- Repos mini quotidien entre 2 prises de travail : 12 heures
- Heures supplémentaires : 117 heures annuelles avec un maxi mensuel de 20 heures.
- Repos compensateur de 50% au-delà de 38 heures.
- Deux journées de repos consécutives par semaine
- Droit au congé de fin de carrière : 1 mois par 10 ans d'ancienneté dans la FP



Équilibre vie privée / vie professionnelle

SALAIRE

La question salariale est en prise direct avec les enjeux posés par l'équilibre vie privée / vie professionnelle.

Nombre d'agents sont en recherche d'heures supplémentaires ou d'astreintes indemnisées pour compenser un faible niveau de rémunération...

Cela empiète de fait sur le temps personnel et familial.

La qualité de vie est également dépendante pour partie du niveau de rémunération et du pouvoir d'achat des agents. Le salaire devrait permettre à chacun de satisfaire l'ensemble de ses besoins et ceux de sa famille dans la sphère privée (accès au logement, aux soins, à la culture, aux loisirs, aux vacances, coûts quotidiens multiples, alimentation, essence, transport, énergie etc...).

D'une part, nous savons bien que cela n'est pas le cas pour de nombreux agents.

D'autre part, le niveau de rémunération ne correspond pas à ce qui devrait être une juste reconnaissance de l'investissement professionnel de chacun, de la pénibilité de son travail, de son niveau de responsabilité, de technicité, d'expertise...

PLAN

SALAIRE

- Les grilles : fonctionnaires / contractuels
- Déroulement carrière
- Régime indemnitaire
- Autres situations et éléments de rémunération
- Propositions CGT au CD 78
- Propositions CGT Nationales

LES GRILLES

Pour les agents fonctionnaires, la rémunération de base dans la fonction publique correspond à un nombre de points d'indices qui dépend de son échelon et de son grade.

Pour connaître et vérifier vos droits et votre rémunération de base nous vous invitons à regarder la grille indiciaire qui vous correspond en cliquant sur les liens suivants (sites régulièrement actualisés) :

[* Grilles de salaire des agents sous statut fonction publique territoriale](#)

[* Grilles de salaire des agents sous statut fonction publique hospitalière](#)

Vous pouvez également vous référer aux grilles de salaire en vigueur au 01.01.2022 de votre grade et votre catégorie dans les tableaux ci-dessous :

– [cat A grille de traitement au 01 01 2022](#)

– [cat B grille de traitement au 01 01 2022](#)

– [cat C grille de traitement au 01 01 2022](#)



Pour les agents contractuels de droit public, les grilles de salaire en lien en page précédente peuvent également vous servir de point de référence.

Nous rappelons que votre rémunération doit être faite en référence à un indice.

Cette référence obligatoire à un indice découle de l'article 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 conforté par la [jurisprudence](#).

Pour autant, les agents contractuels ne sont pas « classés » dans des échelles indiciaires. Celles-ci concernent en effet des cadres d'emplois, auxquels n'appartiennent pas les agents contractuels qui ne sont pas titulaires d'un grade (ils occupent un emploi).

Ainsi, l'autorité administrative pourra fixer le montant de la rémunération en s'inspirant des grilles applicables aux fonctionnaires, mais l'emploi ne sera pas doté d'une grille indiciaire et l'agent contractuel ne bénéficiera pas des avancements d'échelon attachés à la grille prise pour référence.

Cette absence de référence à une grille pour le déroulement de carrière peut figer toute évolution salariale des agents contractuels, malgré l'acquisition de l'expérience, la montée en compétence etc.

Il est néanmoins possible, en vertu de l'art. 1-2 du décret n°88-145, de demander l'étude d'une revalorisation salariale pour les agents **en CDD ou CDI au moins tous les 3 ans** en prenant en compte l'évolution des fonctions, les résultats des entretiens professionnels... Cette étude est une obligation de l'employeur !

A SAVOIR : Conformément au principe général du droit applicable à tout salarié, la rémunération ne peut pas être inférieure au SMIC. Le cas échéant, une indemnité différentielle doit être versée à l'agent afin d'assurer le respect de ce principe.



DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

La carrière du fonctionnaire se déroule suivant plusieurs étapes régies par le statut de la fonction publique (État, territoriale ou hospitalière).

Le déroulement de carrière passe à la fois par les avancements d'échelon, de grade, l'obtention d'un concours et la promotion interne mais aussi par le changement de positions statutaires : activité (à temps plein ou partiel), détachement, mise à disposition, disponibilité, congé parental...

Tous ces changements influent sur le niveau de rémunération de l'agent.

Les fonctionnaires ont droit à une progression de leur carrière qui prend différentes formes.

- **L'avancement d'échelon**

L'avancement d'échelon correspond au passage d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur dans le même grade.

Il a lieu de manière continue ce qui exclue, bien entendu, toute possibilité de saut d'échelon.

L'avancement d'échelon est accordé en fonction de la seule ancienneté et se fait selon un « cadencement unique » fixé par les textes

=> Pour voir la durée de passage d'un échelon à l'autre, se référer à notre article en ligne sur notre site en fonction de votre filière et de votre grade : [Article CGT Déroulement de carrière](#)



• L'avancement de grade

Chaque cadre d'emplois est composé de plusieurs grades. L'avancement de grade permet à un agent de passer au grade supérieur de son cadre d'emploi.

L'avancement de grade n'est pas de droit mais résulte d'une décision expresse de l'autorité territoriale.

Pour obtenir un avancement il faut en premier lieu remplir les conditions légales d'éligibilité déterminées par les textes.

=> Pour prendre connaissance des conditions d'avancement vous concernant vous pouvez vous référer à notre article en ligne sur notre site en fonction de votre filière et de votre grade :

[Article CGT Déroulement de carrière](#)

Dès lors que vous êtes éligibles vous figurez sur « la liste des conditionnants » que les services RH publient sur intranet.

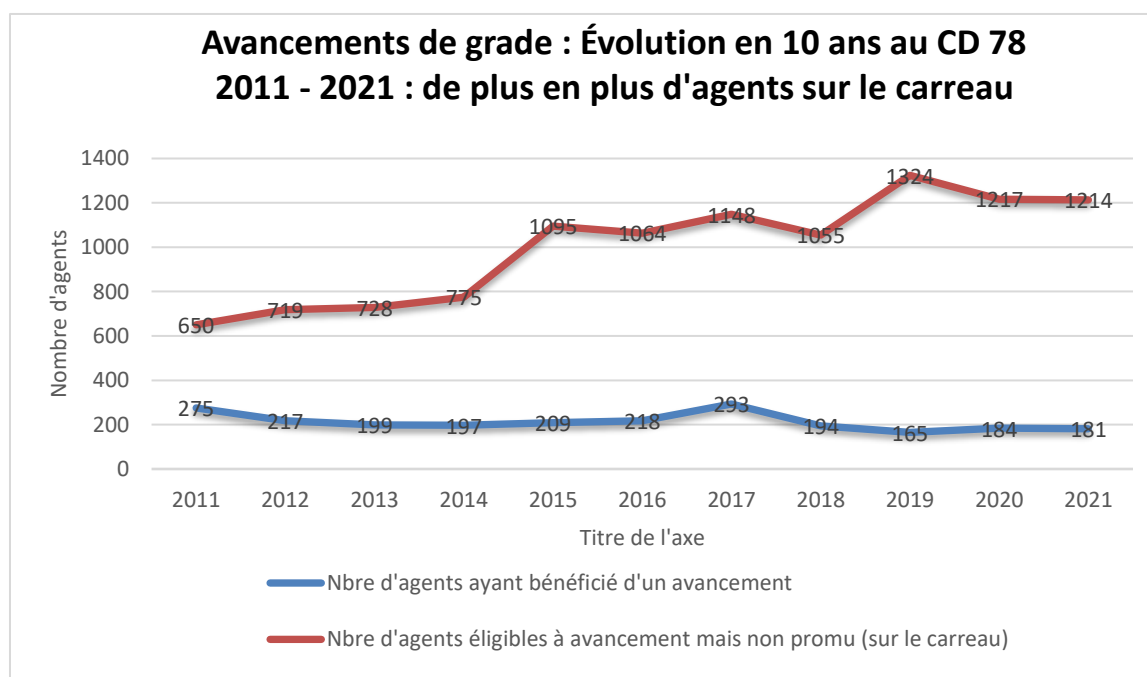
Cela ne vaut pas avancement mais vous permet juste de vérifier qu'il n'y ait pas d'erreur et que vous êtes bien recensé comme « éligible ».

Ensuite, l'administration va sélectionner parmi les agents éligibles qui pourra bénéficier d'un avancement. Pour cela deux aspects sont essentiels, le ratio et les critères de sélection.

Le ratio d'avancement de grade :

Ce ratio détermine le pourcentage d'agents qui bénéficieront d'un avancement parmi l'ensemble des agents éligibles. Pour des prétextes budgétaires, **notre collectivité a fixé le ratio moyen à seulement 10 % par an jusqu'en 2024, alors que les textes réglementaires permettent 100 % d'avancement par an.**

Nous précisons que le budget départemental est excédentaire de + de 200 Millions d'euros pour l'année 2022. Le département a donc largement les moyens d'améliorer significativement ce ratio.



Les critères de sélection :

Pour choisir les 10 % d'agents ayant un avancement et donc les 90 % d'agents sur le carreau, notre collectivité se fonde sur une note chiffrée.

Cette note peut atteindre un maximum de 32 points, les agents sont classés par ordre décroissant, ceux ayant le plus de points sont ceux qui ont le plus de chance d'obtenir un avancement.

Cette note donne l'apparence d'un classement logique, quantifiable, objectif... mais c'est loin d'être le cas... **les critères manquent d'objectivité, sont déséquilibrés et opaques.**

Ainsi, le N+1 peut attribuer entre 0 et 13 points maximum dont 10 points à motiver en interne.

Le directeur, le directeur général adjoint et le directeur général des services peuvent en tout attribuer entre 0 à 13 points sans motivation.

La réussite à un examen professionnel ne rapporte quant à lui que 2 points.

Tableau synthétique des points par critères

Critères	Adéquation poste/promo	Examen Pro	Niveau de contribution et de compétence sur le poste	Niveau d'engagement sur le poste	Synthèse évaluateur et souhait de promotion	Avis directeur	Avis DGA	Avis DGS	TOTAL
Points possibles	0 ou 4	0 ou 2	0, 2, 4 ou 6	0, 2 ou 4	0, 1 ou 3	0, 1, 2 ou 3	1, 2, 3, 4 ou 5	1, 2, 3, 4 ou 5	Maxi 32 points

Ces critères iniques et le ratio de 10 % sont fixés par les Lignes Directrices de Gestion 2021-2024.

Au Comité Technique du 22 avril 2021, seul les élus CGT ont voté Contre.

A Savoir : L'accession à certains grades est conditionnée à la réussite à l'examen professionnel.

Sont concernés les grades d'avancement de catégorie B 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 et 1ère classe,
 - ✓ moniteur-éducateur
 - ✓ intervenant familial principal.
- Pour ces grades, il est fortement conseillé de passer l'examen professionnel.

• La promotion interne

La promotion interne permet aux fonctionnaires d'accéder aux cadres d'emplois supérieurs (passer de cat. C à B ; ou de cat. B à A). La promotion interne n'est pas de droit mais résulte d'une décision expresse de l'autorité territoriale.

Pour chaque cadre d'emplois accessible par promotion interne, la réglementation fixe un quota qui permet de déterminer le nombre d'agents susceptibles d'être recrutés par cette voie. Ce quota réglementaire est toujours très restrictif. Beaucoup d'éligibles pour peu d'élus...

=> Vous pouvez voir un exemple de quotas appliqués au CD 78 sur notre site :

[Article CGT Déroulement de carrière](#)

Une promotion interne est fréquemment conditionnée à un changement de poste lié au changement de catégorie.

Une promotion interne donne obligatoirement lieu à une période de stage de 6 mois.



RÉGIME INDEMNITAIRE

Le régime indemnitaire est un complément de rémunération, distinct du traitement indiciaire. Il est versé de manière facultative par les collectivités et établissements publics.

Depuis le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 est instauré le **RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel)**.

Ce nouveau dispositif indemnitaire a remplacé progressivement la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique territoriale.

Pour les agents du CD 78, ce dispositif concerne l'ensemble du personnel relevant de la Fonction Publique Territoriale depuis janvier 2021.

Le RIFSEEP comprend deux parts :

- L'**indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)**, qui se fonde sur la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle,
- Le **complément indemnitaire annuel (CIA)** qui correspond à l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent.

Le RIFSEEP est une véritable usine à gaz fréquemment source de frustration et d'incompréhension.

L'attribution du CIA ou non n'est pas susceptible de recours faute de commission de recours dédiée.

Le montant et la revalorisation de l'IFSE ne sont pas non plus susceptibles de recours pour les mêmes raisons.

Les motifs de variations de l'IFSE, d'attribution ou non de la CIA, sont fréquemment opaques faute de commission d'étude et d'obligation de le motiver en transparence.

Pour tenter d'y voir plus clair il faut se référer aux délibérations.

➔ Les délibérations sont toutes [accessibles en ligne sur notre site](#).

AUTRES SITUATIONS ET ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION

De nombreux autres éléments de rémunération existent :

Indemnité de résidence, Supplément familial de traitement, Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI), Prime d'installation, remboursement de frais professionnels, prime de précarité, Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)...

➔ Vous pouvez retrouver des informations précises sur ces éléments sur notre site dans la rubrique « Vos droits » partie « Rémunération ».

Par ailleurs, **les statuts particuliers** peuvent modifier profondément les modalités de rémunération des agents (assistants familiaux, apprentis, vacataire, intérimaire, contrat aidé PEC, rattachement à la convention restauration collective des agents de C'Midy, agents sous statut FPH etc....).

➔ Vous pouvez contacter vos représentants CGT sur ces spécificités.

A SAVOIR : Un portail national permet de s'informer et faire des simulations sur l'ensemble des droits sociaux (prime d'inflation, prime de précarité, prestations, droits sociaux, activité, retraite etc...)

➔ Pour le consulter : <https://www.mesdroitssociaux.gouv.fr/accueil/>



SALAIRE : LES PROPOSITIONS CGT

PROPOSITIONS CGT AU CD 78 :

- **Déroulement de carrière :**
 - **Un véritable déroulement de carrière :** Des ratios d'avancements de grade qui tendent vers les 100 % et un ratio minimum garanti d'au moins 30 % pour chaque filière. Un avancement de grade automatique pour tous les lauréats d'examens. Autant de promotions qu'il y a de postes ouverts. Application systématique du mode de calcul le plus favorable, notamment par l'application de la clause de sauvegarde.
 - **Un plan de promotion objectif :** La prise en compte de critères objectifs pour les avancements de grade par l'attribution de points prenant en compte l'ancienneté, les concours, les formations et les départs à la retraite. La revalorisation des points attribués pour la réussite à l'examen. Un avis managérial en transparence garanti pour tous les agents. La suppression des points DGA et DGS car trop éloignés de la réalité de terrain et des agents.
 - **Un plan de promotion en transparence :** Communication aux agents éligibles de tous les éléments qui les concernent (répartition des points, avis managérial...) et retour à la ligne managériale des arbitrages motivés.
- **Revalorisation des contractuels :**
 - **Instaurer un plancher salarial à l'embauche** prenant en compte l'ancienneté
 - **Garantir une revalorisation salariale** tous les deux ans au titre de l'expérience acquise
 - **Adosser l'évolution salariale sur les grilles** indiciaires de la Fonction Publique
 - **Créer une commission de recours** individuel sur évolution salariale
 - **Engager un plan de déprécarisation** des agents contractuels, un plan de titularisation des agents contractuels sur emploi permanent, instaurer et développer les concours en interne
 - **Attribuer une indemnité compensatoire** fondée sur les critères d'éligibilité à la NBI
 - **Instaurer un comité de suivi** annuel du plan de déprécarisation et de l'évolution salariale
- **Régime Indemnitare :**
 - **Hausse de l'enveloppe** globale du régime indemnitaire et communication du montant.
 - **Clarification des règles** d'attribution pour plus d'équité, d'objectivité et de transparence.
 - **Création d'une commission de recours** en charge d'étudier les recours individuels sur rattachement à un groupe IFSE et sur le montant attribué du régime indemnitaire
 - **Création d'un comité de suivi** de l'évolution du RI
 - **IFSE révision de la nomenclature :** Repositionnement à la hausse de certains rattachements aux groupes IFSE (ex : Agent d'accueil, agent du protocole, agent de sécurité, chargé d'accueil et de sûreté, agent d'accueil de sûreté et d'audit, assistant administratif en TAD, chauffeur, chef de service groupe 3, éducateur d'internat, gestionnaire ASE, maître de maison, psychomotricien, responsable emploi insertion...)
 - **IFSE plancher :** Instauration d'un plancher IFSE correspondant à la moyenne en vigueur dans chaque groupe IFSE
 - **IFSE évolution :** Instauration d'une revalorisation forfaitaire tous les deux ans au titre de l'expérience acquise. Garantir la revalorisation de l'IFSE lors de changement de grade ou de cadre d'emploi à la suite d'une promotion ou d'une réussite à concours.
 - **CIA :** Clarifier en transparence les critères et modalités d'attribution ; Communiquer sur les montants d'enveloppes par services en précisant le ratio par agents ; Permettre la valorisation du collectif de travail ; Instaurer une prime de départ à la retraite



- **Statuts spécifiques :**

- **Assistants familiaux :** Revaloriser la rémunération des assistants familiaux (frais de déplacement, prime d'ancienneté, maintien de salaire, taux de sujétion...), garantir une équité de traitement quel que soit le département de résidence.
- **Vacataires :** Étudier chaque situation pour favoriser le recrutement sur emploi pérenne
- **Contrats aidés :** Favoriser l'insertion pérenne (formation qualifiante, accompagnement, intégration interne....)
- **CDD renfort et remplacement :** Proposer un poste pérenne par la création de brigades de postes volants permanents
- **Stagiaires étudiants :** Établir la possibilité de bourses d'études contre engagement à travailler pour la collectivité en fin de formation, Faciliter les temps d'apprentissage,
- **Apprentis :** Adosser l'ensemble des droits sur ceux des agents publics, favoriser l'intégration

- **Frais professionnels :**

- **Indemnité Forfaitaire de Transport (IFT) ou indemnité forfaitaire annuelle pour fonctions itinérantes :** Attribuer l'IFT pour les agents exerçant sur un **périmètre de communes limitrophes** // Verser l'IFT pour tous les agents remplissant les critères, y compris les **contractuels** // **Majorer l'IFT** d'au moins 10 % pour suivre la revalorisation de l'indemnité kilométrique opérée au 01.01.2022 avec l'objectif d'une revalorisation substantielle (**615 € annuel** possible depuis l'arrêté du 28.12.2020).
- **Indemnité Kilométrique :** Majorer l'indemnité kilométrique (+10% effectif au 01.01.2022), prendre en compte les déplacements entre communes limitrophes.
- **Frais de repas :** Instaurer un remboursement forfaitaire à 17€50 pour éviter les lourdeurs administratives de gestion des remboursements aux frais réels plafonnés.

- **Autre : Médaille du travail :** Accompagnement RH proactif facilitant l'obtention de ce droit.

PROPOSITIONS CGT NATIONALES

La CGT revendique des avancées sociales pour tous à l'échelle nationale :

- Revalorisation immédiate du point d'indice et un plan de rattrapage des pertes accumulées ;
- Indexation de la valeur du point d'indice sur l'inflation ;
- Extension du Complément de Traitement indiciaire, CTI, le SÉGUR pour tous ;
- Amélioration du déroulement de carrière via une amélioration des grilles ;
- Reconnaissance des diplômes et des qualifications à leur juste niveau ;
- Minimum de rémunération à 2 000 € mensuels bruts.
- Défense des statuts pour les 3 Fonctions Publiques ;
- Création d'un statut spécifique pour les assistants familiaux ;
- Amélioration des droits et garanties collectives des contractuels ;
- Revalorisation de la NBI, la SFT et l'indemnité de résidence ;
- Remboursement des frais de déplacement domicile/travail en transport collectif à 70 %.
- S'il n'y a pas de transports collectifs, remboursement des frais liés à l'usage du véhicule personnel
- Indemnité de résidence à 3 % pour toutes les collectivités et intégration dans le traitement indiciaire
- Égalité salariale Femme / Homme

- La CGT est engagée dans une campagne active pour obtenir une augmentation + 10 % de salaire en plus



Équilibre vie privée / vie professionnelle

EMPLOI

Il y a un lien étroit entre la situation de l'emploi et l'équilibre vie privée / vie professionnelle.

D'une part, le statut de l'emploi influe sur la vie privée.

Il est clair qu'un cadre d'emploi précaire ou pérenne n'auront pas les mêmes incidences sur les conditions d'accès au logement, à un prêt bancaire, aux projets de vie...

D'autre part, le rapport entre la charge de travail et les moyens humains en vis-à-vis peut être source d'augmentation du stress et du temps de travail, ce qui impacte également la sphère privée.

C'est pourquoi, si l'on veut agir sur l'équilibre vie privée / vie professionnelle, il faut agir sur cette question de l'emploi sur ces deux aspects majeurs :

➔ L'effectif global et le statut.

C'est pourquoi nous développerons dans ce chapitre ces deux points à travers le cadre réglementaire, un état des lieux, et nos propositions CGT.

PLAN

- Cadre juridique statutaire
- Les ressources juridiques
- L'effectif : État des lieux au CD 78
- L'emploi contractuel : État des lieux
- Propositions CGT au CD 78
- Propositions CGT Nationales

CADRE JURIDIQUE STATUTAIRE

Les agents ne relèvent pas tous de la même situation juridique. Le statut de l'emploi peut être très différent et correspondre à un cadre réglementaire et des droits multiples et variés.

Synthétiquement, l'agent peut avoir la qualité de fonctionnaire (stagiaire, titulaire), d'agent public contractuel, ou relever du champ privé.

Le personnel fonctionnaire peut connaître des règles statutaires différentes selon qu'il dépende de la Fonction Publique Territoriale (personnel du CD 78 ou de l'EPI 78-92), ou de la Fonction Publique Hospitalière (personnel de la Maison de l'Enfance des Yvelines et du Centre Maternel Porchefontaine).

Le cadre réglementaire qui s'applique dépend également d'autres variables, par exemple si l'agent est mis à disposition, s'il est en détachement, voir en détachement illimité, s'il est reconnu en situation de handicap etc...

Le statut d'agent public contractuel est un terme générique qui recouvre des réalités très diverses avec des cadres réglementaires différents selon que l'on est contractuel sur « emploi permanent » ou « non-permanent », et selon la nature de son contrat :

- Contrat à Durée Indéterminée, Contrat à Durée Déterminée, Contrat de projet, Assistant familial, Collaborateurs de Cabinet...

A SAVOIR : Selon l'article L311-1 du code général de la fonction publique, **les emplois permanents** des collectivités territoriales et de leurs établissements publics **sont occupés par des fonctionnaires**.

Les agents contractuels sont régis par le décret n° 88-145 du 15 février 1988.

Ce décret exclut de son champ d'application, les « *agents engagés pour une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés* », ce qui est le cas des **vacataires**.

Les possibilités de recours à des **agents non titulaires sont strictement énumérées** dans les articles L332-8, L332-13 et suivant, L332-23 et suivant du code général de la fonction publique.



Des agents relèvent du champ privé, certains professionnels exercent des missions départementales dans le cadre d'une délégation de service public (DSP). Notre collectivité démultiplie tout particulièrement les structures juridiques et les DSP (GIP, SEM, SEMOP...). Nous n'oublions pas non plus l'ensemble des professionnels du privé qui exercent des missions support au service de notre collectivité (ex : agents d'entretien). Il s'agit bien de missions qui pourraient être internalisées ou réinternalisées dans notre collectivité et permettre ainsi aux professionnels concernés de relever d'un statut public.

A ces cadres d'emplois différents, il convient de rajouter les **vacataires, intérimaires, apprentis, stagiaires-étudiants et les nombreux agents en contrat aidé Parcours Emploi Compétences (PEC)**.

Cette multiplicité de statuts génère une fragilisation individuelle et collective de nos cadres d'emplois, elle écorne les principes de cohésion d'équipe et d'équité entre salariés. Cette fragilisation est renforcée par le haut niveau de précarité de l'emploi, par le manque de règles communes objectives et équitables, et enfin, par la difficulté d'accès à une information claire et tangible pour tous.

→ **Quel que soit votre situation, la CGT est là pour tous.**



LES RESSOURCES JURIDIQUES

Cette diversité de statuts étant particulièrement conséquente, nous ne pouvons pas présenter dans ce guide l'ensemble des règles de droit qui s'applique à chacun.

Aussi, pour plus de précisions sur le cadre réglementaire qui vous concerne, nous vous renvoyons sur différentes sources de références :

- ✓ Le Code général de la fonction publique sur <https://www.legifrance.gouv.fr/>
- ✓ <https://www.fonction-publique.gouv.fr/> et <https://www.service-public.fr/>
- ✓ Notre site internet CGT rubrique « Vos droits », <https://cd78.reference-syndicale.fr/>,
- ✓ Le guide des droits CGT diffusé au 1^{er} semestre 2022 dans les services (*nous le tenons à votre disposition si vous ne l'avez pas encore*)

...Et vos représentants CGT 😊



**Syndicat CGT des agents du Conseil Départemental des Yvelines
et ses Établissements Publics**

Local syndical CGT à Alpha Guyancourt

Mail : cgt@yvelines.fr

Tel : 06.71.78.55.10.



L'EFFECTIF : ÉTAT DES LIEUX AU CD 78

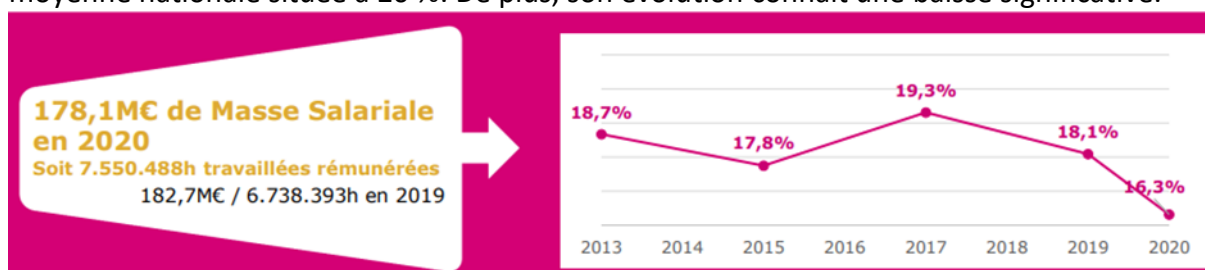
Lors du Comité Technique du 7 avril 2022, nous avons étudié le Rapport Social Unique (RSU) de la collectivité. Ce document très complet dresse un état des lieux quantitatif de la collectivité au 31.12.2020. C'est la source officielle la plus récente en notre possession, **les données illustrent une sensible évolution à la baisse des effectifs dans notre collectivité...**

L'effectif total au 31.12.2020 est de 3 981 agents (contre 4008 au 31.12.2019), cela correspond à :

- 2.686 Fonctionnaires
- 783 Contractuels sur emploi permanent
- 512 Contractuels sur emploi non-permanent

Au-delà de cette légère diminution (- 27 postes) nous avons chaque année **le budget de fonctionnement et la masse salariale par habitant la plus faible de France.**

La part de la masse salariale dans le budget de fonctionnement est de seulement 16,3 % pour une moyenne nationale située à 20 %. De plus, son évolution connaît une baisse significative.



(illustration extraite du document RH de présentation du RSU en avril 2022)

Malgré un budget excédentaire de 200 millions d'euros, nous avons le ratio nombre d'agent par habitant le plus faible de tous les Conseils Départementaux de France depuis plusieurs années.

Ces choix et cette situation se traduisent par :

- ✓ De nombreux postes vacants, **plus de 500 postes vacants, dont près de 200 sont mis en recrutement et près de 300 sont gelés.**
- ✓ **Un fort turnover des agents** (Taux de rotation du personnel : 10,3 %, dont 50% de mobilités liées à des réorganisations).
- ✓ **Une surcharge de travail** dans les services et ses corollaires (épuisement, perte de sens...)
- ✓ **Des missions rendues en mode dégradé.**

A SAVOIR : Face aux services en tension, aux difficultés de recrutements, aux postes vacants, gelés... : **La CGT a organisé la « Semaine de l'emploi » en février 2022**, et tenu de nombreux bureaux d'embauche sur l'ensemble du territoire yvelinois.

L'EMPLOI CONTRACTUEL : ÉTAT DES LIEUX AU CD 78

Un agent sur trois au Conseil départemental ou dans ses établissements publics est contractuel.

Cela recouvre des réalités différentes en termes de statut et de droits, mais également en termes de choix et d'impact sur la vie privée.

En effet, certains agents de cat. A (fonction de responsable, directeur, DGA...) sont contractuels par choix pour des questions salariales, ce statut leur permettant d'être mieux payés que s'ils étaient fonctionnaires et assujettis à la grille indiciaire. Certains agents sont contractuels par choix motivés par d'autres raisons personnelles (droit à la retraite par exemple, période d'activité transitoire...) et/ou par méconnaissance du cadre légal et des possibilités.



Pour certains agents c'est un cadre statutaire qui est obligatoire (ex : assistants familiaux).

Pour la majorité du personnel contractuel, ce cadre d'emploi est subi.

La plupart des agents contractuels le sont uniquement parce qu'ils ont été recrutés dans ce cadre et maintenus sous ce statut, même lorsqu'une titularisation est possible...

A SAVOIR :

- La voie dite royale pour être stagiairisé puis titularisé est le concours.
- **Il est possible d'être stagiairisé puis titularisé sans concours** dans certaines situations :
 - Les agents de Catégorie C au 1^{er} grade de leur filière d'emploi,
 - Les agents reconnus en situation de handicap (Cat. C, B ou A).
- Les agents contractuels depuis 6 ans peuvent obtenir un CDI

Rappelons que le principe devrait être l'emploi fonctionnaire pour les agents publics et que le statut de contractuels devrait être réservé à des situations exceptionnelles (renfort, remplacement...).

Or, depuis la Loi de transformation de la fonction publique de 2019 qui facilite dans certaines situations le recours à l'emploi contractuel, **le CD 78 a augmenté très significativement le nombre d'agents contractuels au département.**

Au 31.12.2020, cela concerne un tiers du personnel (783 contractuels sur emploi permanent et 512 contractuels sur emploi non permanent).

Progression de la part d'agents contractuels dans l'effectifs au CD 78 :

	Contractuels	Taux de contractuels
31.12.2017	776	18,36 %
31.12.2019	1229	30,7 %
31.12.2020	1295	32,5 %

Ce mouvement massif d'augmentation du nombre d'emplois contractuels, se traduit entre 2019 et 2020 par des indicateurs dans le rouge à tous niveaux :

- Diminution du nombre d'agents stagiairisés : 22 en 2019 / 19 en 2020,
- Diminution du nombre d'agents titularisés : 52 en 2019 / 49 en 2020,
- Baisse de recrutement de titulaires : 138 en 2019 / 97 en 2020,
- Augmentation du recrutement de contractuels : 244 en 2019 / 273 en 2020.

Cela illustre donc une orientation délibérée dans la politique du personnel de développer l'emploi précaire. La loi de transformation de la fonction publique facilite le recours aux contractuels, mais elle ne l'oblige en rien.

D'autres choix pourraient être fait, deux exemples :

- ✓ 205 agents de catégorie C au 1^{er} grade de leur filière d'emploi sont en CDD sur emploi permanent. Ils pourraient tous être titularisés sans concours !
- ✓ 54 CDI pour 783 agents en CDD sur emploi permanent, la CDisation est possible pour d'autres...



- ➔ L'état des lieux montre une volonté institutionnelle de développer au maximum le recours à l'emploi contractuel alors que d'autres choix sont possibles.
- ➔ La CGT porte de nombreuses propositions pour améliorer les droits des agents contractuels et la situation de l'emploi dans les Yvelines.



EMPLOI : LES PROPOSITIONS CGT

PROPOSITIONS CGT AU CD 78

Pour une remise à niveau des effectifs :

- **Plan de remise à niveau des effectifs** : De nombreux services travaillent sous tension. Cela s'observe tant dans les services du Conseil Départemental que dans ses établissements publics ou les services externalisés. Nous proposons qu'une étude neutre soit menée en lien avec le personnel et leurs représentants sur la situation de l'emploi dans les services. Cette étude aura pour objectif la mise en œuvre d'un plan de remise à niveau des moyens humains là où c'est nécessaire au bon fonctionnement des services et missions.
- **Développer le recours à des brigades mobiles** avec du personnel pérenne pour pourvoir les besoins en remplacement et en renfort de service,
- **Anticiper les départs et accélérer les recrutements** : Il est essentiel de diminuer les périodes de vacances des postes liées à des départs d'agents.

Pour une amélioration des cadres 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. Nous le proposons en 1^{er} lieu à l'ensemble des agents de cat. C. au 1^{er} 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 et éventuellement aux diplômes exigés pour exercer la mission tenue.
- **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...)
- **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.
- **Instauration de mesures visant à une égalité de traitement entre contractuels et fonctionnaires** : Créer une indemnité compensatoire pour les contractuels fondée sur les critères d'éligibilité à un droit réservé aux fonctionnaires (exemple : droit NBI).
- **Réinternalisation des missions départementales** : Cela limiterait les cadres d'emploi privé à grande précarité, tel que les CDI pratiqués à C'Midy (suspension de contrat à chaque vacances scolaires), 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

Pour améliorer la gestion de l'emploi :

- **Création d'un Guide des droits des contractuels**
- **Mise en œuvre automatique d'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...



- **Développement de règles collectives équitables, objectives et transparentes.**
- Arrêt des procédés contraignant le personnel à devoir repostuler sur son poste lors de réorganisations
- **Amélioration des Fiches de postes** pour être complètes, claires et accessibles, exemples : Indiquer clairement le rattachement IFSE, distinguer les missions principales des missions secondaires...
- **Modifications des éléments de langage** : Les professionnels ne sont pas « collaborateurs », ni « clients de la DRH », nous sommes tous des agents.
- **Apport d'éléments de transparence et de lisibilité de l'organisation en place**, exemples : Organigrammes des directions et services clairs et accessibles pour tous...
- **Développement des concours** : Faciliter la préparation et le passage de concours, instaurer et développer les concours en interne, promouvoir les lauréats...

Pour développer l'attractivité et fidéliser les agents publics :

- **Garanties de revalorisation salariale** du personnel au titre de l'expérience acquise
- **Adossement de l'évolution salariale sur les grilles** indiciaires de la Fonction Publique
- **Amélioration de la rémunération** : prime de précarité, évolution salariale garantie, reconnaissance de la qualification opposable et cohérente avec les grilles des fonctionnaires... (voir chapitre « Salaire »).
- **Création d'une commission de recours** individuel sur l'évolution salariale
- **Lancement d'une étude et de mesures adaptées pour les postes en tension** : Mener une étude dans le cadre de la Gestion Prévisionnelle des Effectifs pour repérer les postes où une difficulté de recrutement se pose (ex : médecin, éducateur d'internat...), puis engager des mesures ciblées pour une politique du personnel attractive.
- **Favoriser la cohésion et les collectifs de travail** : Prendre réellement en compte les avis portés par les équipes, les expertises et retours d'expérience des professionnels ; recréer des espaces collectifs là où ils ont disparu ; prioriser les réunions de service en présentiel ; reconnaître l'importance des espaces d'échanges formels et informels...
- **Stabilisation des organisations du travail** : Cesser les réorganisations permanentes...
- **Développement d'espaces de paroles et de travail** : Groupe Analyse des Pratiques, Groupes Transverses des Managers...

Ces propositions sont loin d'être exhaustives... elles complètent l'ensemble des autres propositions contenues dans ce guide 😊



- **Amélioration des cadres d'emplois spécifiques**, en particulier les assistants familiaux (rémunération, prime d'ancienneté, présomption d'innocence, reconnaissance professionnelle, droit au repos...).

PROPOSITIONS CGT NATIONALES

- Recrutements + 10 % dans la fonction Publique
- Amélioration des droits et garanties collectives des contractuels
- Requalification des contrats de droit privé en contrats de droit public pour les personnels volontaires
- Organisation d'un Plan de titularisation national
- Ouverture de plus de concours
- Suppression des contrats de projet



Équilibre vie privée / vie professionnelle TÉLÉTRAVAIL

Pour la CGT, le télétravail se situe au carrefour de nombreuses thématiques : questions matérielles, organisationnelles, relationnelles, collectif de travail, organisation du travail, enjeux environnementaux et... équilibre entre vie privée et professionnelle.

Il s'agit de trouver un juste équilibre conciliant tous ces facteurs. Cela nécessite à notre sens des mesures d'encadrement de ce mode de travail, des mesures de prévention des risques psycho-sociaux existants et des garanties fortes de volontariat et de réversibilité de ce mode de travail.

PLAN

TÉLÉTRAVAIL

- Cadre légal
- Protocole en vigueur au CD 78
- Démarche CGT
- Propositions CGT au CD 78

Au 31.12.2019, près de 670 agents du CD 78 étaient en télétravail, ce nombre a été multiplié par 2,5 pendant la période exceptionnelle de crise sanitaire. Il a montré des écarts conséquents entre agents dans la réalité et le vécu du travail à distance.

Sur cette période, pour nombre de professionnels nous avons eu des témoignages illustrant un télétravail en mode dégradé quand pour d'autres il était largement apprécié.

Cela renforce l'importance du respect des principes de volontariat et de réversibilité, mais également qu'un cadre clair soit posé et que des améliorations soient portées.

Cadre légal

« Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un collaborateur dans les locaux où il est affecté sont réalisées hors de ces locaux en utilisant les technologies de l'information et de la communication. » **Décret n° 2016-151 du 11 février 2016** relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique.

Deux principes fondamentaux régissent le télétravail, le volontariat et la réversibilité.

En dehors de périodes et situations très exceptionnelles (pandémie COVID-19) le télétravail doit être un choix volontaire de l'agent et à sa demande explicite.

De même, ce choix doit être réversible. Ainsi, il est de droit de demander à arrêter son organisation en télétravail et à revenir sur site si vous ne vous retrouvez plus dans ce type d'organisation quel qu'en soit la raison personnelle et/ou professionnelle.

L'accord doit être contractualisé et correspondre au protocole en vigueur dans notre collectivité.

Cadre juridique :

- [Décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature](#)

- [Décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature](#)

A SAVOIR : Tout refus d'autorisation de télétravail ou d'interruption du télétravail à l'initiative de l'administration doit être motivé et précédé d'un entretien. Vous pouvez contester un refus.



Ce cadre légal est complété par un accord cadre national du 13.07.2021 relatif au télétravail.

Cet accord cadre n'est pas contraignant, mais il est un point d'appui pour obtenir des avancées. 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 dans la limite d'un montant de 220 € annuels (pour la fonction publique territoriale, la mise en œuvre de l'indemnisation est versée au « bon vouloir » de l'employeur).

Protocole en vigueur au CD 78

Pour l'essentiel, le cadre réglementaire est posé dans le GUIDE DU TRAVAIL A DISTANCE élaboré par l'institution ([Guide en ligne](#) sur notre site).

Quels sont les temps de télétravail possibles au CD 78 ?

Cela dépend si vous êtes en temps complet ou à temps partiel :

Agent à 100 % (sur 5 jours)

- 4 jours fixes de travail à distance par mois
- 4 jours fixes de travail à distance + 2 jours variables par mois
- 4 jours fixes de travail à distance + 3 jours variables par mois
- 4 jours fixes de travail à distance + 4 jours variables par mois

Agent à 90 %

- 2 jours fixes de travail à distance par mois
- 2 jours fixes de travail à distance + 2 jours variables par mois
- 2 jours fixes de travail à distance + 3 jours variables par mois
- 2 jours fixes de travail à distance + 4 jours variables par mois

Agent à 80 %

- 2 jours variables de travail à distance par mois
- 3 jours variables de travail à distance par mois (dérogation)
- 4 jours variables de travail à distance par mois (dérogation)

Pour les agents à temps complet ayant un **aménagement du temps de travail sur 4 ou 4,5 jours**, le télétravail auparavant non-prévu dans le protocole a été instauré du fait de la crise sanitaire.

Depuis, il est admis et d'usage que cette possibilité se poursuive.

D'autres formules exceptionnelles peuvent se présenter sur préconisations médicales en lien avec le service de médecine du travail.



Quel équipement est fourni par l'employeur ?

Il incombe à la collectivité de fournir un pack matériel composé d'un ordinateur portable, d'un smartphone, d'une souris et d'un casque.

Suite à une préconisation des services de médecine préventive, les agents reconnus travailleurs handicapés peuvent être dotés de matériel adapté pour pouvoir bénéficier du travail à distance. Précisons que le matériel fourni ne doit être utilisé que pour l'activité professionnelle.

A SAVOIR : Vous continuez de bénéficier des titres restaurant (Carte Bimpli) en étant en télétravail.



Comment faire la demande ?

Un principe fondateur du Télétravail est le volontariat.

La demande doit donc obligatoirement émaner explicitement de l'agent.

Pour cela il faut utiliser l'[espace de candidature en ligne pour le travail à distance](#).

Cette demande devant être validée par votre manager, nous conseillons d'en échanger avec lui avant de faire la demande en ligne.

Que faire en cas de refus ?

Si vous souhaitez télétravailler et que votre manager refuse oralement, vous pouvez néanmoins faire acte de candidature en ligne.

Si votre manager maintient son refus, il devra argumenter par écrit sur les raisons de service invoquées et sur cette base vous pourrez faire un recours.

Pour les agents titulaires le recours s'effectue auprès de la Commission Administrative Paritaire.

Pour les agents contractuels il s'exerce auprès de la commission consultative Paritaire (CCP).

Si votre manager valide votre demande mais que la DRH refuse, vous pouvez également faire un recours en CAP ou CCP.

Le recours se fait par courrier en AR auprès du Président du Conseil Départemental et/ou du Président de la CAP ou CCP en contre-argumentant sur les raisons invoquées par le manager.

Pour réfléchir et/ou faire votre recours, vous pouvez contacter un représentant CGT au préalable sur notre mail cgt@yvelines.fr ou au 06.71.78.55.10.

Démarche CGT

La CGT est particulièrement impliquée sur les questions relatives au télétravail.

Cela correspond à une préoccupation forte du personnel.

Nous avons porté sa mise en œuvre en 2017-2018 et des négociations ont été engagées à ce sujet en 2020-2021 pour améliorer le dispositif.

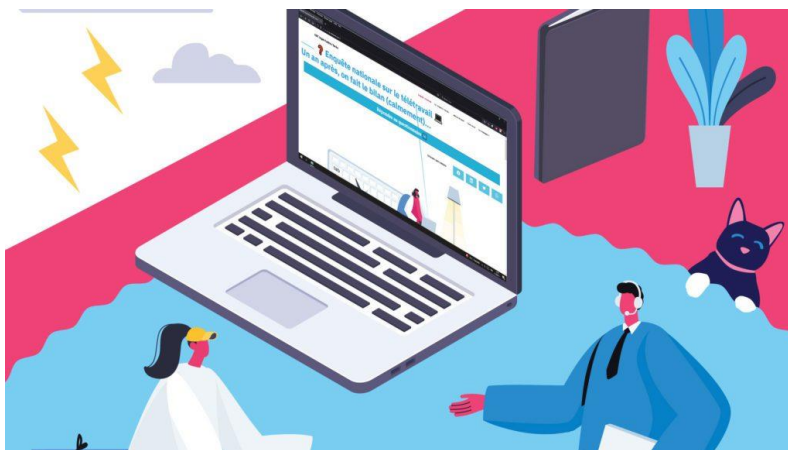
Suite au Comité technique de décembre 2020, la charte du télétravail a déjà légèrement évolué au regard d'évolutions réglementaires. Cependant, de nombreuses avancées restent à obtenir.

Plusieurs groupes de travail associant représentants du personnel et de l'administration se sont tenus au 1^{er} semestre 2021. Nous y avons détaillés l'ensemble de nos propositions.

Concernant celles relatives au droit à la déconnexion, nous avons constitué un dossier complet transmis à l'administration, son contenu est retranscrit à partir de la p. 44 de ce guide.

Malgré l'aboutissement de ces travaux, condensés en une note « synthétique » de 15 pages, nous sommes toujours en attente d'arbitrage de l'administration sur nos propositions... depuis 1 an.

Nous avons demandé que ce sujet soit à nouveau inscrit à l'ordre du jour de l'agenda social 2022 pour avancer sur ce dossier et concrétiser certaines de nos propositions.



TÉLÉTRAVAIL : LES PROPOSITIONS CGT

PROPOSITIONS CGT AU CD 78

Équipements et moyens matériels :

- **Consulter le personnel** sur les équipements actuels et les besoins pour remettre à niveau les dotations en cours (taille ordinateur, double écran, renouvellement, ...).
- **Étoffer les dotations actuelles** du personnel en télétravail en vue d'améliorer les conditions de travail et l'ergonomie du poste (écran externe à la demande, câble, filaire...)
- **Créer une enveloppe budgétaire de frais d'installation** (remboursement sur justificatif d'acquisition de matériel adapté, fauteuil de bureau, bureau/table...).
- **Équiper les assistants familiaux** (smartphone nouvelle génération, tablette).
- **Conserver un poste de travail** pour l'agent (le télétravail ne doit pas être le corollaire du développement du Flex office)
- **Permettre le télétravail à plusieurs** dans un lieu privé, pour compléter les espaces de co-working institutionnels. Cela permettrait aux agents qui le souhaitent de télétravailler ensemble à domicile.
- **Étendre les possibilités de co-working** par des conventions avec les municipalités disposant de lieux adaptés.
- **Prendre en charge forfaitairement les frais liés aux dépenses dues au télétravail.** Nous proposons un forfait de 3 euros par jour de télétravail, d'autres collectivités l'ont mis en place de manière satisfaisante (frais électricité, internet, chauffage, eau ...).
- **Garantir le bon équipement** aux personnes ayant des besoins spécifiques en matériels adaptés (RQTH, préconisation médicale...).



Rythme de travail et modalités :

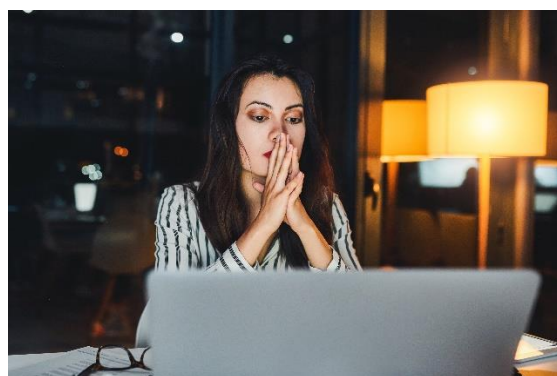
- **Formaliser l'obligation d'un écrit explicitement motivé en cas de refus de télétravail**, écrit précisant les voies de recours.
- **Comptabiliser les agents en télétravail pour l'application de la règle des 50 % de présence**, le télétravail ne doit pas être un frein à la prise de congé du personnel.
- **Garantir un juste équilibre entre période de télétravail et collectif de travail** : Hors situations spécifiques et événements exceptionnels (préconisation médicale, crise sanitaire, missions très particulières...), un temps de présence minimum sur site de 2 jours / semaine.
- **Clarifier les modalités de calcul du nombre maximum de jours pouvant être télétravaillés** : Proratiser le nombre de jours en télétravail en fonction de la quotité de temps de travail en prenant en compte le nombre de jours de présence sur site pour déterminer le nombre de jours de télétravail autorisé. Cela permet l'équité entre l'ensemble du personnel quel que soit le statut (apprenti, stage, contrat aidé, fonctionnaire, contractuels) et le temps de travail (temps partiels, temps complets, temps non-complets, 100 % sur 4 jours et 4,5 jours).
- **Assouplir les règles entre jours fixes et jours variables à la main de l'agent** pour l'adapter aux réalités de travail, d'organisations individuelles et collectives
- **Réactualiser le guide de la collectivité en inscrivant l'usage admis du télétravail pour les agents à 100 % sur 4 jours et 4,5 jours.**



- **Mettre en place un droit à la souplesse dans l'organisation du télétravail pour les personnes en charge de personnes dépendantes** (enfants ou personnes âgées).
- **Permettre de déroger au nombre maximum de jours de télétravail pour les femmes enceintes** sans avoir à justifier d'une préconisation médicale spécifique.

Prévention des risques psychosociaux :

- **Informé et former sur l'importance du maintien du lien entre les collègues et avec le manager** : Repenser et innover en matière de relation au travail et communication intra équipe notamment. Prévenir le risque d'isolement mais aussi réinventer des nouveaux liens pour favoriser l'épanouissement au travail.
- **Favoriser le collectif de travail** : Le télétravail doit être associé au développement du lien entre les professionnels. Il est nécessaire de prévoir, sur les 2 jours minimum de présence, de favoriser le travail en équipe, les réunions d'équipe, la participation à la vie de la collectivité (jours de réunions flottants en présentiel et en visio).
- **Garantir le Droit à la déconnexion** : C'est un enjeu majeur, aussi nous avons développé plus précisément cet aspect et nos propositions (cf. p. 44 à 49).
- **Informé sur les risques psycho-sociaux liés au travail à distance et développer des outils de prévention** (stress, charge mentale notamment pour les femmes, pression pour l'encadrement, gestion du temps de travail ...) :
Accompagnement et formation des managers et des équipes : guide, fiche pratique pour la prévention des RPS, points réguliers sur cette thématique lors des réunions de service...
- **Intégrer dans le temps de travail les temps informels, d'échange, de socialisation** : Ces temps sont indispensables au fonctionnement du collectif, à la qualité des productions et au bien-être au travail.
- **Limiter le temps de travail** : De multiples études démontrent que le télétravail se traduit par des gains de productivité de l'ordre de 20 %. Le temps de travail augmente, en général sans être reconnu, et le travail s'intensifie (disparition des temps de pause et des temps informels...).
Le télétravail doit s'accompagner d'une réduction du temps de travail pour que les gains de productivité réalisés grâce au télétravail profitent aussi aux salariés.



Le télétravail est en lien étroit avec la question de la charge de travail et des effectifs.

Dans un contexte de développement du télétravail, le manque de moyen humain a été fréquemment évoqué lors de nos échanges avec le personnel comme générateur d'une surcharge de travail.

Le travail isolé à domicile, avec une charge mentale plus fortement endossée, sans outil encadrant plus strictement le temps de travail peut provoquer un surcroît d'activité alors même que le télétravail dégage déjà en soi des gains de productivité.

Cela renforce significativement le déséquilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Agir contre l'usure professionnelle et les risques psycho-sociaux passent nécessairement par une remise à niveau des effectifs.

➔ **Nous demandons un renforcement des moyens humains au sein des services** pour permettre que cette nouvelle organisation du travail réponde à un service public de qualité



Équilibre vie privée / vie professionnelle

DISCRIMINATIONS

La question des discriminations percute l'ensemble de la société.

Sur le lieu de travail, les discriminations peuvent être accrues du fait d'une évolution dans un cadre contraint marqué par des relations de pouvoir, institutionnelles, hiérarchiques et/ou de groupe.

Une conduite discriminatoire est intrinsèquement une atteinte à la personne dans ce qu'elle est, pense, croit, que cela soit réel ou supposé par l'auteur des faits discriminants. De fait, toute discrimination au travail bouscule à la fois la vie privée et la vie professionnelle.

De plus, de tels actes sont fréquemment marqués par une ingérence dans la vie privée de la victime.

La lutte contre toutes formes de discriminations est un principe structurant du syndicat CGT fondé sur des valeurs humanistes et un principe d'égalité entre les personnes.

Pour ces raisons, il est essentiel pour nous de consacrer un chapitre particulier à cette problématique, ne serait-ce que parce qu'informer et s'informer c'est se doter de moyens pour agir et combattre toutes formes de discriminations.

PLAN

DISCRIMINATIONS

- Cadre juridique
- Dispositif de protection
- Propositions CGT au CD 78
- Propositions CGT nationales

Cadre juridique

Discrimination :

Il y a discrimination lorsque trois éléments sont réunis :

1. **un traitement moins favorable** envers une personne ou un groupe de personnes
2. **en raison de critères définis par la loi** (origine, handicap, sexe, religion, orientation sexuelle, apparence physique, ...)
3. **dans un domaine prévu par la loi** (le lieu de travail, l'accès à l'emploi, l'accès au logement, ...)

1/ Le traitement moins favorable peut s'exercer dans des domaines multiples (déroulement de carrière, temps de travail, pose de congé, vie d'équipe, prise de parole, mobilité interne, conditions de travail etc.).

2/ Les critères définis par la loi sont notamment mentionnés dans le code pénal art 225-1 :

« Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée ».

3/ Le lieu de travail est l'un des domaines prévu par la loi.



La loi prévoit au pénal jusqu'à 5 ans d'emprisonnement et 75 000 euros d'amende contre toute personne se rendant coupable de discrimination.

Par ailleurs, le règlement intérieur de notre collectivité précise que tout manquement au principe de non-discrimination est susceptible d'une sanction disciplinaire.

Harcèlement discriminatoire :

Un agissement discriminant subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant est susceptible d'être qualifié par le juge d'harcèlement discriminatoire.

A l'inverse du harcèlement « classique », les agissements n'ont **pas besoin d'être répétés** pour qu'une situation puisse être qualifiée de harcèlement discriminatoire, **un acte unique peut suffire**.

Ainsi, la Cour de cassation a jugé que l'envoi à ses collègues d'un SMS à caractère raciste et présenté comme « *une simple blague* » par son auteur constitue un harcèlement discriminatoire.

Responsabilité de l'employeur :

L'employeur a un devoir de protection et de prévention à l'égard du personnel.

Il est garant des mesures de prévention et de protection pour prémunir le personnel de tels actes répréhensibles. A défaut, la responsabilité de l'employeur peut être engagée, tout particulièrement s'il a connaissance d'agissements discriminatoires et n'agit pas pour les faire cesser.

Dispositif de protection

L'article 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la fonction publique impose la mise en place dans les structures publiques d'un **dispositif de signalement** qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière **d'accompagnement, de soutien et de protection** des victimes et de traitement des faits signalés.

La collectivité en concertation avec les représentants du personnel a engagé un travail d'élaboration d'un tel dispositif. **Ensemble, nous avons convenu du plan d'action et des objectifs suivants :**

Objectif 1 : Mise en place d'un dispositif de recueil des alertes accessibles à tous les collaborateurs

- Définition d'un circuit de recueil des signalements répondant aux exigences de confidentialité, de neutralité, d'impartialité et d'indépendance ;
- Identification des compétences à mobiliser en interne/externe pour analyser les signalements : capacité d'écoute, connaissance administrative ;
- Communication large concernant ce circuit de signalement auprès de l'ensemble des collaborateurs sous différentes formes : Intranet, flyers, affichage, modules de sensibilisation...

Objectif 2 : Protection et accompagnement des victimes et des témoins

- Élaboration d'une procédure d'accompagnement permettant d'assurer la prise en compte des faits subis par les collaborateurs, leur protection et leur soutien ;
- Identification des acteurs de la prévention pouvant être mobilisés en interne (services RH, médecin du travail, psychologue...) et indication des modalités de saisine et d'orientation ;
- Octroi de la protection fonctionnelle, et notamment assistance juridique dans le cadre de la procédure judiciaire engagée (prise en charge des frais d'avocats, réparation du préjudice subi...)

Objectif 3 : Traitement diligent des faits signalés

- Élaboration d'un processus de traitement des faits constitutifs de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes
- Possibilité de diligenter une enquête interne pour vérifier les faits, leur ampleur ou leur gravité,
- Mise en œuvre de mesures conservatoires pour faire cesser les faits sans délai (suspension à titre conservatoire, changement d'affectation...)
- Engagement de la procédure pour sanctionner l'auteur des faits lorsque ceux-ci sont avérés et signalement auprès des autorités judiciaires



Un dispositif entrant en vigueur à partir de l'été 2022, qui est déjà à améliorer...

Ce dispositif a été acté au CHSCT de juin 2022.

Une campagne de communication doit être engagée sur le dernier semestre 2022 (affiche, diffusion de la fiche de signalement, formation des managers, des assistants de prévention, conférence « inspirante » etc.).

La mise en œuvre du **dispositif est une avancée règlementaire bienvenue, mais il subsiste un point de désaccord majeur entre représentants de l'administration et les représentants CGT.**

En effet, les signalements devront être transmis obligatoirement soit à la DRH, soit à son adjointe à l'aide d'une fiche type de signalement (document RH non finalisé lors de la rédaction du guide CGT).

En groupe de travail et au CHSCT, les élus CGT ont défendu l'intérêt de passer par un organisme extérieur pour cette saisine afin de faciliter la libération de la parole, garantir les notions de neutralité, d'impartialité et d'indépendance. A défaut, nous soutenions l'importance d'avoir des portes d'entrées multiples pour faciliter la parole au maximum (service médecine du travail et/ou service prévention et/ou organisation syndicale et/ou service RH et/ou voie hiérarchique ET service extérieur compétent).

Le médecin du travail a abondé dans le sens de la CGT, mais l'administration a refusé nos propositions.

Par ailleurs, les premiers éléments de communication n'intègrent pas l'ensemble du champ discriminatoire.

Nous restons porteurs de propositions d'améliorations du dispositif qui rentre en vigueur (voir ci-dessous) et restons particulièrement mobilisés sur ces questions.

- ⇒ Si vous estimez être victime ou témoin d'agissements discriminatoires, ne restez pas seul, parlez-en
- Vous pouvez contacter des interlocuteurs internes ou externes, notamment le défenseur des droits... **Site du Défenseur des droits** : [Plateforme AntiDiscriminations.fr](https://plateforme.antidiscriminations.fr) - [Agir contre les discriminations](#)
- **Article CGT sur notre site** : [Dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.](#)
- **Vos représentants du personnel CGT sont à votre disposition !**

DISCRIMINATION : LES PROPOSITIONS CGT

PROPOSITIONS CGT AU CD 78

Une amélioration du dispositif de signalement :

- **Aboutir à un accord négocié correspondant aux « 10 objectifs listés »** en groupe de travail, en particulier concernant la définition d'un circuit de recueil des signalements répondant aux exigences de confidentialité, de neutralité, d'impartialité et d'indépendance...
- **Permettre l'anonymat aux agents qui le souhaitent pour libérer la parole** (victime et témoins)
- **Instaurer le droit d'être accompagné d'un tiers** pour les agents qui le souhaitent lors de la phase de recueil des éléments.
- **Garantir la neutralité et l'objectivité des enquêtes internes**, soit par sa réalisation par un service spécialisé externe, soit à défaut par une enquête associant des représentants des services RH et du personnel formés à cet exercice
- **Assurer un suivi et des points bilans réguliers du dispositif**



Une amélioration du cadre d'emploi pour lutter contre les discriminations

- **Instaurer des règles claires, équitables et transparentes sur l'ensemble des droits du personnel.**
- **Former et communiquer régulièrement auprès de l'ensemble du personnel (managers inclus) sur les différentes formes de discrimination, comment les repérer, comment agir :** Toutes formes de discriminations doivent être prises en compte (origine, sexe, situation de famille, grossesse, apparence physique, vulnérabilité économique, patronyme, lieu de résidence, état de santé, perte d'autonomie, handicap, caractéristiques génétiques, mœurs, orientation sexuelle, identité de genre, âge, opinions politiques, activités syndicales, capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée).
- **Agir contre toutes formes de discrimination :** Ne pas pénaliser les agents du fait d'arrêts maladies, de congés maladie longs, de suspension d'activité des aidants, aménager les postes de travail, compenser les temps partiels, informer sur le droit syndical et le respecter, instaurer l'obligation d'une motivation écrite de refus à des évolutions professionnelles (renouvellement de contrat, de détachement, attribution de prime, revalorisation salariale, plan de promotion, formation, temps partiel, autorisation d'absence etc....).
- **Étendre le champ des luttes contre d'autres formes de discriminations non reconnue par la loi :** Il peut exister des **discriminations statutaires** (contractuel/fonctionnaire/apprenti etc...) et des **discriminations à l'ancienneté** (non liées à l'âge mais à l'ancienneté dans notre collectivité ou dans le service). Nous demandons de les prendre en compte et d'agir contre ces formes avec des mesures spécifiques complémentaires des précédentes :
Concernant les discriminations liées au statut : Plan de titularisation et de déprécarisation, Réinternalisation des services éclatés dans des structures juridiques qui démultiplient les statuts possibles (C'Midy, EPI 78/92, GIP...).
- Concernant les discriminations liées à l'ancienneté : Temps d'accueil systématique avec un système de marrainage/parrainage, Période garantie d'immersion, de formation et d'acquisition des outils...
- **Se doter d'outils et d'indicateurs de veilles pour prévenir et agir contre les risques de discrimination** (déroulement de carrière, évolution salariale, accès à la formation, régime indemnitaire...). Nous devons être en capacité de vérifier que l'attribution de prime, les avancements de grade etc... ne sont pas discriminants mais respectent proportionnellement la composition du personnel (femmes/hommes, agents en situation de handicap, etc...).

PROPOSITIONS CGT NATIONALES

- **Renforcer le principe d'une action de groupe** permettant aux syndicats et associations d'aller en justice au nom d'un groupe de personnes discriminées.
- **Renforcer les droits** du personnel et de leurs représentants (protection des lanceurs d'alerte...)
- **Instaurer des accords contraignants** pour tous les employeurs
- **Rendre obligatoire la sensibilisation et la formation** des salariés, des encadrants et la mise en place d'environnements de travail inclusifs
- **Des mesures contre les discriminations à l'embauche** (tenue d'un registre des embauches, remise d'une notification des droits à chaque entretien de recrutement...)
- **Des mesures contre les discriminations à l'accès au logement** (Commission d'attribution du logement social associant les organisations syndicales à la part qui revient de droit aux personnels...)



Équilibre vie privée / vie professionnelle

RETRAITE

Le passage à la retraite est le moment par excellence d'une transition complète à la vie privée.

Cependant, la question de l'équilibre vie privée / vie professionnelle continue de se poser pour certains car pour compenser des niveaux de pension extrêmement faibles, certains font le choix plus ou moins contraint de poursuivre une activité rémunérée.

De plus, les droits à la retraite sont directement liés à son parcours de vie et à son parcours professionnel. Il est la résultante de cette notion d'équilibre tout au long de sa vie (périodes d'étude, d'inactivité, temps partiels pour élever un enfant, déroulement de carrière, prise de responsabilité professionnelle, etc...).

Ce droit est fréquemment remis en cause par les gouvernements successifs qui recherchent un allongement de la durée de cotisation et une diminution du montant des pensions. La CGT défend avec force un régime de retraite par répartition juste et solidaire pour tous.

C'est donc en toute logique que nous abordons ici cette thématique en prise directe avec la notion d'équilibre vie privée / vie professionnelle.

PLAN

RETRAITE

- Connaître ses droits
- Les Caisses de retraite (CNRACL, IRCANTEC et RAFP)
- Conditions d'ouverture de droit
- Montant de la pension
- Droit à l'information
- Propositions CGT au CD 78
- Propositions CGT nationales

Connaître ses droits

Les caisses de retraite des agents publics

Il existe deux types de Caisses de retraites pour notre collectivité :

- La Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales (CNRACL) qui concerne uniquement **les agents titulaires** à partir d'une durée hebdomadaire de travail minimum de 28 heures. L'affiliation prend effet à la date de recrutement sur un emploi permanent. L'affiliation des **stagiaires** est provisoire et devient définitive à la titularisation ;

➤ <https://www.cnrACL.retraites.fr/>

- L'Institution de Retraite Complémentaire des Non Titulaires de l'État et des Collectivités Publiques (IRCANTEC) qui concerne tous **les agents non titulaires**, ainsi que les titulaires dont le temps de travail est inférieur à 28 heures. C'est une caisse complémentaire au régime de la Sécurité Sociale.

➤ <https://www.ircantec.retraites.fr/>

Le **fonctionnaire détaché** continue à bénéficier, dans son cadre d'emplois d'origine, de ses droits à la retraite.



La retraite additionnelle RAFP des fonctionnaires :

Il existe un régime de retraite additionnelle dénommé " retraite additionnelle de la fonction publique " (RAFP). Ce régime est obligatoire **pour les fonctionnaires** (au moins 28H hebdomadaire). Par contre, les contractuels sont exclus de ce dispositif.

La RAFP permet d'acquérir des droits à retraite sur une partie d'éléments de rémunération qui ne sont pas pris en compte par le régime de retraite de base de la CNRACL (primes, indemnités, heures supplémentaires etc.). La prise en compte est plafonnée à 20 %, autrement dit, plus de 80 % de ces éléments de rémunération n'ouvrent aucun droit.

La retraite additionnelle correspond à une rente annuelle si les droits sont suffisants (au moins 5125 points cumulés), à défaut, un capital est versé en une ou plusieurs fois lors de la liquidation des droits (moins de 5125 points acquis).

Votre demande de retraite complémentaire est à effectuer en même temps que la demande de pension de retraite de base CNRACL.

➤ <https://www.rafp.fr/>

Conditions d'ouverture de droit

L'admission à la retraite CNRACL est soumise à une condition de durée de service d'au moins 2 ans et à une condition d'âge.

Avant la réforme des retraites de 2010, le fonctionnaire CNRACL occupant un emploi « sédentaire » pouvait être admis à la retraite et prétendre à une pension dès l'âge de 60 ans.

L'âge minimum a depuis été progressivement porté à 62 ans et de nouvelles menaces pèsent sur l'âge légal de départ à la retraite....

En fonction de votre date de naissance, l'âge minimum d'ouverture de droit est :

Année de naissance	Âge d'ouverture des droits
1952	60 ans et 9 mois
1953	61 ans et 2 mois
1954	61 ans et 7 mois
1955	62 ans

Des dérogations à ce principe d'âge minimum sont prévues pour les situations suivantes :

- Mise à la retraite pour invalidité
- Infirmité ou maladie incurable du fonctionnaire ou du conjoint empêchant d'exercer une activité quelconque (*condition d'au moins 15 ans de service effectif*)
- Incapacité permanente d'au moins 50%
- Enfant atteint d'une invalidité d'au moins 80% (*condition d'au moins 15 ans de service effectif*)
- Fonctionnaires et contractuels reconnus atteints d'une maladie professionnelle provoquée par l'amiante
- Les carrières dites longues

Il convient de se renseigner sur ces situations spécifiques.



Montant de la pension

Pour les fonctionnaires, la pension de retraite CNRACL est, selon la règle générale :

- calculée sur la base du traitement correspondant au grade et à l'échelon détenu depuis au moins six mois
 - avec application d'un pourcentage, qui peut aller jusqu'à 75% en fonction du nombre de trimestres liquidables
 - et éventuellement un coefficient de majoration ou de minoration, selon la durée d'assurance dont justifie l'agent.
- Des situations particulières, liées notamment à l'état de santé, à la situation familiale ou à la nature de l'emploi, donnent cependant droit à la mise en œuvre de modalités complémentaires de calcul.

ATTENTION :

Pour que votre dernier avancement de grade ou d'échelon soit pris en compte pour votre retraite il faut impérativement avoir travaillé au moins 6 mois effectifs après cet avancement.

- Choisissez bien votre date de retraite !

A SAVOIR :

La NBI est prise en compte pour la retraite de base des fonctionnaires.

Si vous avez perçu la nouvelle bonification indiciaire (NBI) au cours de votre carrière, vous avez droit à un supplément de pension (calculé en fonction de la durée de perception de la NBI et de son montant).

Pour les agents contractuels, vous cotisez à la retraite au régime général de l'Assurance retraite de la Sécurité sociale (comme un salarié du secteur privé) sur tous les éléments composant votre rémunération.

Votre pension de retraite est calculée sur la base de la moyenne des salaires bruts des 25 années les plus avantageuses de votre carrière.

Pour déterminer les salaires bruts annuels les plus élevés, tous les éléments de rémunération sont pris en compte. Vos primes sont donc prises en compte pour déterminer votre assiette de cotisation.

Vous cotisez également à la retraite complémentaire de l'Ircantec.

Là encore, tous les éléments composant votre rémunération sont pris en compte pour déterminer votre assiette de cotisation.

L'Ircantec est un régime de retraite par points, c'est-à-dire que vos cotisations sont converties en points retraite pour déterminer le montant de votre pension.



- Le calcul précis des droits est complexe, il convient de se renseigner auprès de votre caisse :
 - Agents Titulaires : <https://www.cnracle.retraites.fr/> et <https://www.rafp.fr/>
 - Agents contractuels : [Site de l'Assurance Retraite de la Sécurité sociale](#) (Cnav) et <https://www.ircantec.retraites.fr/>

ou de consulter [votre compte personnel retraite](#) en ligne.



Droit à l'information

Les agents publics (fonctionnaires, contractuels) bénéficient d'un droit à l'information sur la retraite.

À partir de 35 ans et jusqu'à 50 ans, vous devez recevoir un *relevé de situation individuelle*.

Ce relevé vous informe sur la durée d'assurance retraite et les points accumulés dans chaque régime de retraite de base et complémentaire auprès desquels vous avez acquis des droits.

À partir de 45 ans, vous pouvez bénéficier à votre demande d'un entretien d'information sur la situation de votre droit à la retraite, au cours duquel doit vous être communiqué une simulation du montant potentiel de la future retraite.

La demande peut être faite par courrier, téléphone ou internet auprès de votre caisse de retraite.

À partir de 55 ans, vous devez recevoir, tous les 5 ans et jusqu'à votre départ à la retraite, une *estimation indicative globale* du montant de vos pensions.

Ce document doit comporter une estimation du montant de vos différentes pensions de retraite de base et complémentaire, en fonction de la date à laquelle vous choisirez de partir en retraite.

À partir de 55 ans vous avez normalement la possibilité de solliciter un entretien personnalisé avec un conseiller retraite du CIG (la demande d'entretien personnalisé est à faire par mail à l'adresse retraite@cigversailles.fr). *Attention : dans la pratique plusieurs collègues nous ont signalé ne pas réussir à obtenir cette rencontre...*

Vous pouvez également solliciter la Mission Parcours Retraite en DRH (drhdemande@yvelines.fr).

A SAVOIR :

Vous pouvez également accéder à de nombreuses informations sur vos droits à la retraite sur le site [Service Public](#).



Quels que soient votre situation et votre parcours professionnel, vous pouvez ouvrir [votre compte personnel retraite](#) sur le site officiel <https://www.info-retraite.fr/>, pour accéder à une information personnalisée et effectuer vos démarches et simulations en ligne.

RETRAITE : LES PROPOSITIONS CGT

PROPOSITIONS CGT AU CD 78 :

- **Créer une véritable cellule retraite en DRH comportant des postes spécifiques :**
 - Chargée de conseil et d'accompagnement individuel des agents dans la préparation de leur départ à la retraite (accompagnement proactif, information sur les droits, préparation du dossier retraite, coordination avec les acteurs pour le déroulement de carrière, les éventuels aménagements de postes, les formations spécifiques etc...)
 - Chargée de la Gestion Prévisionnelle Emplois et Compétences spécifique des « seniors ».

Nota : Suite à notre demande, deux Postes spécifiques ont déjà été créés en DRH en 2021 au sein de la « Mission Parcours Retraite », nous demandons à ce qu'ils soient renforcés.
- **Mettre en œuvre des formations spécifiques « préparation à la retraite » pour :**
 - Informer sur la retraite
 - Faciliter et accompagner la reconstitution de carrière
 - Préparer sa retraite et organiser sa nouvelle vie
 - Organiser le départ à la retraite...
- **Développer les supports à communication sur ces droits :**
 - Instaurer un forum annuel en lien avec les caisses de retraites et le CIG
 - Garantir la possibilité d'entretien individuel pour tous à partir de 55 ans.



- **Œuvrer pour limiter l'usure professionnelle pour que chacun puisse vivre sa retraite en bonne santé :**
 - Engager un axe de travail préventif pour améliorer l'environnement professionnel dans la mesure où il est constaté nationalement une diminution de la durée de vie en bonne santé.
 - Engager une étude de la pénibilité au travail (identification, analyse...) et élaborer un plan de prévention renforcé.
 - Développer les formations, en lien avec la GPEC pour favoriser les reconversions professionnelles.
 - Garantir la protection et accompagner à la recherche de solution tous les agents ayant des restrictions médicales ou maladies professionnelles liées à la pénibilité au travail.
 - Garantir le respect des visites médicales obligatoires pour tous les agents de + de 50 ans.
 - Faciliter les aménagements de poste (y compris en télétravail)
 - Faciliter les aménagements du temps de travail
- **Offrir un véritable déroulement de carrière pour favoriser des droits à la retraite suffisants :**
 - Augmentation significative des ratios d'avancement de grade
 - Arrêt des carrières bloquées en sommet de grade
 - Plan de dé-précarisation et de titularisation du personnel
 - Fonctionnaires : Avancement de grade dans l'année précédant le passage à la retraite
 - Contractuel : Revalorisation salariale garantie tout au long de la carrière
 - Accompagnement des choix volontaires d'évolution de carrière
 - Valorisation des agents lauréats
- **Remplacer tous les départs à la retraite.**

PROPOSITIONS CGT NATIONALES :

1. Un SOCLE COMMUN interprofessionnel de droits à la retraite :

- Un droit ouvert à partir de 60 ans. Dans ce cadre, la suppression de la décote est impérative.
- Un taux de remplacement net minimum de 75 % pour une carrière complète.
- Aucune pension de retraite ne doit être inférieure au SMIC.
- L'intégration pour une carrière complète des périodes d'études, de formation, d'apprentissage, d'activité professionnelle ou d'inactivité forcée (chômage, recherche d'un premier emploi).
- Une assiette de cotisation comprenant l'ensemble des rémunérations.
- Une prise en compte de la pénibilité dans tous les régimes

2. Pour la Fonction Publique nous demandons également :

- Le rétablissement de la bonification pour enfant pour les femmes, ceci compte tenu des inégalités financières constatées au terme de leur carrière professionnelle.
- L'application d'une bonification dans les mêmes termes pour les hommes ayant élevé seuls leurs enfants
- La transformation de toutes les primes ayant un caractère de complément de salaires en rémunération indiciaire et donc soumises à cotisation retraite.
- L'indexation des retraites sur les salaires
- L'attribution de bonification pour les salariés qui travaillent dans des emplois pénibles et qui comportent des risques importants (+ 1 trimestre par année attribué sur un compte temps retraite) dans l'objectif d'un départ anticipé.
- Le rétablissement des possibilités de cessation progressive d'activité en fin de carrière.

Pour conforter notre régime de retraite par répartition, la CGT agit aussi :

- ✓ POUR le plein emploi,
- ✓ POUR l'augmentation des salaires,
- ✓ POUR la défense du service public,
- ✓ CONTRE la précarité,
- ✓ CONTRE les externalisations.





DOSSIERS CGT

La CGT a toujours été force de propositions auprès de l'administration.
A la fois dans une démarche combative et constructive.
Régulièrement, ces propositions prennent la forme de dossiers étayés transmis à l'administration.

Nous vous livrons ici 4 exemples récents en lien avec les questions relevant de l'équilibre vie privée / vie professionnelles concernant :

- ✓ **Égalité femmes / hommes** (dossier initial janvier 2021),
- ✓ **Droit à la déconnexion** (dossier initial février 2021),
- ✓ **Violences conjugales** (dossier initial septembre 2021),
- ✓ **Droits parents futurs parents** (dossier initial juin 2022).

Pour chacun de ces dossiers, nous retranscrivons dans les pages suivantes les éléments que nous avons élaborés et transmis à l'administration.

Ils comportent chacun des éléments juridiques, réglementaires et bien entendu, nos propositions d'améliorations pour des avancées sociales dans l'intérêt du personnel...

Pour certains de ces dossiers, des avancées ont déjà été obtenues.

Nous les avons donc actualisés en intégrant ces premières améliorations.

Concernant la thématique des «violences conjugales», l'administration a accepté d'inscrire ce sujet à l'agenda social. Nous espérons pouvoir obtenir des avancées...

Pour ces dossiers, comme pour les autres sujets abordés dans ce guide, nous sommes mobilisés pour améliorer nos droits et les conditions de travail de chacun.

Nous faisons vivre nos propositions en les enrichissant régulièrement des retours et échanges que nous avons avec le personnel...



Équilibre vie privée / vie professionnelle

ÉGALITÉ FEMME / HOMME

La question de l'égalité Femme / Homme est sociétale, elle traverse la sphère privée comme le milieu professionnel.

La lutte pour l'égalité ne s'arrête donc pas au seul lieu de travail, à la porte des établissements et des services, mais va bien au-delà.

La CGT dans son ensemble s'est emparée de ce sujet pour obtenir des avancées sur le plan national et sa déclinaison au local.

C'est dans ce cadre qu'a été obtenu un accord national relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique en 2013. Suite à un nouvel accord national du 30 novembre 2018, des discussions ont pu être engagées au Conseil Départemental 78.

En janvier 2021, nous avons élaboré un dossier CGT spécifique sur cette thématique (*sur notre site*). En février 2021, un plan d'action a recueilli un avis favorable unanime au Comité technique. Nous en retranscrivons ici certains éléments actualisés et les premières avancées obtenues.

A NOTER :

Le plan d'action validé en 2021 et le dossier CGT intégral, sont sur notre site à la rubrique « Vos droits » :

<https://cd78.reference-syndicale.fr/>

PLAN

ÉGALITÉ FEMME / HOMME

- Cadre juridique et état des lieux
- Dispositif au CD 78
- Propositions CGT

Cadre juridique et état des lieux

En 1791, la Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne est publiée : « *La femme naît libre et demeure égale*

à l'homme en droits ». En 1946, ce principe est inscrit dans le préambule de la constitution « *la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme* ». Depuis, divers textes de loi ont lentement fait progresser ce principe.

Textes de référence :

- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires
- Loi n°2012-347 du 12 mars 2012 et le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nomination équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique
- Protocole d'accord du 08 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et la circulaire de mise en œuvre du 08 juillet 2013
- Loi n°2014-873 du 04 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes
- Décret n°2014-1747 du 30 décembre 2014 modifiant le décret n°2012-601 du 30.04.2012 relatif aux modalités de nomination équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique
- Circulaire du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique.
- Plan d'action égalité femme – Homme de Février 2021 au CD 78 (en ligne sur le site CGT).



Ce principe d'égalité femme – homme est constitutionnel, mais force est de constater que dans la pratique, malgré différents textes de loi, des inégalités persistent en ce qui concerne la rémunération, l'accès aux postes à responsabilités, l'avancement, le déroulement de carrière, la mixité des métiers, le montant des droits à la retraite...

Quelques données illustrent cette inégalité persistante au plan national :

- Les femmes gagnent 28,5 % de moins que les hommes (INSEE 2021)
- 59,3 % des salariés payés au SMIC sont des femmes (DARES 2021)
- 17 % seulement des métiers sont mixtes (CIDJ 2018)
- 78,9 % des salariés à temps partiel sont des femmes (INSEE 2021)
- Les femmes consacrent 2 fois plus de temps aux tâches domestiques (INSERM-DREES 2020)



Au Conseil Départemental des Yvelines, les agents sont des femmes à 75 %.

Deux filières sont particulièrement féminisées, le médico-social (à 96 %) et l'administratif (à 86 %). Selon le plan d'action adopté en 2021, il n'existe pas d'écart salarial moyen significatif.

La proportion femme / homme est respectée pour le personnel encadrant (73 % de femmes). Par contre, plus le niveau hiérarchique est élevé, plus les hommes sont surreprésentés. Ainsi, sur les postes de directeurs et directeurs adjoints nous passons à 67 % de femmes. Pour les postes de DGA et DGS à seulement 16 % de femme.

Par ailleurs, au département des Yvelines comme dans le reste de la société, les femmes mobilisent plus de droits liés à des raisons familiales (temps partiels, congés familiaux, enfant malade...).

Cela impacte de fait le niveau de rémunération et les droits futurs à la retraite.

Dispositif au CD 78 :

Un plan d'action est en place dans notre collectivité depuis 2021. Il a fait l'objet de groupes de travail et d'échanges avec l'institution et intègre plusieurs propositions CGT.

Ce plan est constitué pour l'essentiel d'un rappel de pratiques déjà en place et de nouveaux engagements de principe, certains sont depuis appliqués et d'autres restent à être mis en œuvre.

➔ Principaux Engagements du département obtenus en 2021

- ✓ Mise en place d'un dispositif de mode de garde d'urgence
- ✓ Prévoir un entretien de reprise à l'issue des congés familiaux
- ✓ Possibilité d'inscription aux formations disponibles en entretien professionnel, des formations sur l'égalité professionnelle (partenariat CNFPT)
- ✓ Communication, sensibilisation
- ✓ Création d'un dispositif de signalement des actes de violences, de discrimination, de harcèlement et des agissements sexistes
- ✓ Mise en place d'un suivi et d'une évaluation annuelle

➔ Ce sujet d'importance est également en lien avec d'autres dossiers que nous avons constitués : Chapitres « droit des parents et futurs parents », « violence conjugale », « discrimination »...



ÉGALITÉ FEMME / HOMME : LES PROPOSITIONS CGT

➤ *Précision : Les propositions déjà acceptées sont dans le plan d'action précédemment exposé.*

- **Lutter contre les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes** (maintien du régime indemnitaire et du déroulement de carrière lors des absences et congés « familiaux »)
- Instaurer des critères objectifs, transparents et équitables pour les éléments de rémunération et le régime indemnitaire
- **Initier une étude chiffrée des déroulements de carrière** du personnel contractuel et fonctionnaire garantissant l'équité de traitement F/H
- Mettre en œuvre d'un plan de titularisation et de dé-précarisation pour sécuriser l'emploi
- **Veiller à l'équilibre des postes** dans les nominations des postes d'encadrement et à responsabilité
- **Favoriser l'articulation activité professionnelle / vie privée et familiale dans la gestion du temps de travail**
- Faciliter les aménagements horaires et les aménagements en semaine de 4 jours à la demande des agents.
- Accepter toutes demandes visant à la diminution du temps de travail
- Prendre en compte les temps partiels dans le plan de remise à niveau des effectifs
- **Favoriser l'articulation activité professionnelle / vie privée et familiale à travers les modes de garde**
- Développer un partenariat avec les crèches pour concilier vie professionnelle et vie personnelle avec participation de l'employeur.
- Participation de l'employeur pour les frais de garde et d'emploi d'une personne à domicile
- Créations de postes d'Assistantes maternelles départementales pour augmenter l'offre de garde pour les agents de la collectivité (coût moindre que des places en structure collective)
- **Améliorer les droits des parents et futurs parents** (voir chapitre dédié)
- Améliorer l'information des droits des parents (enfants malades etc.).
- Créer et diffuser un guide des droits des parents et futurs parents
- Instaurer des autorisations d'absences pour les pères accompagnant les futures mamans.
- **Prévoir les équipements ad hoc** dans l'ensemble des services (douches, WC séparés)
- **Faciliter le recrutement mixte** dans les secteurs genrés (voirie, espace vert, social, médico-social...).
- Revaloriser les métiers à prédominance féminine
- Garantir le droit à la déconnexion



Équilibre vie privée / vie pro. DROIT A LA DÉCONNEXION

Le droit à la déconnexion est au cœur de la question d'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Il s'agit du droit pour un salarié de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel (smartphone, email, internet, WhatsApp etc...) pendant les temps de repos et de congés, en vue d'assurer une meilleure conciliation entre sa vie professionnelle et sa vie personnelle et familiale.

Ce droit à la déconnexion vise à protéger les temps de repos et de congés des salariés en vue d'assurer le respect du temps pour leur vie privée. Il concerne notamment les salariés en télétravail, pour lesquels les horaires de travail et de repos ne sont pas toujours clairement délimités.

Cependant, nous constatons qu'entre ces éléments théoriques et la réalité, l'écart est grand. S'il n'existe pas d'impulsion volontariste portée par l'employeur, ce droit n'est pas ou peu respecté.

C'est pourquoi, en février 2021, nous avons transmis à la collectivité un dossier complet à ce sujet pour avancer concrètement... Les éléments de ce dossier sont retranscrits dans ce guide...

PLAN

DROIT A LA DÉCONNEXION

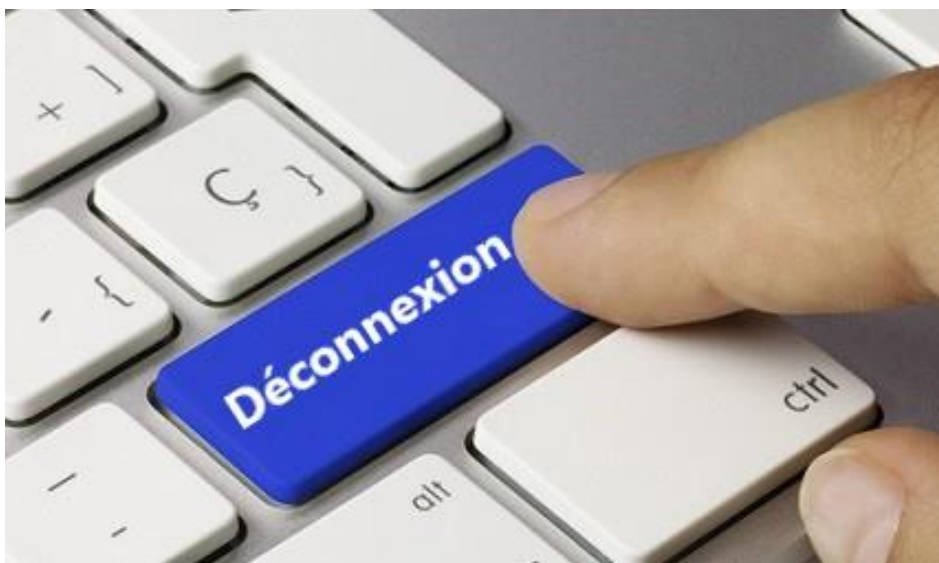
- Cadre juridique
- Éléments de contexte
- Méthode et Démarche CGT au CD 78
- Propositions CGT au CD 78

Cadre juridique

Ce droit correspond à des préconisations énoncées par l'Union Européenne et le juge européen (CJCE, 9 septembre 2003, Affaire C-151/02, Jaeger).

Dans le privé, le droit à la déconnexion est un droit reconnu par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels codifié dans le code du travail. Il est prévu à l'article L. 2242-17 du Code du travail.

Il n'existe pas clairement de transposition dans le droit en vigueur régissant la fonction publique territoriale, mais des éléments jurisprudentiels en précisent le contour.



Par exemple, le fait pour le salarié de ne pas répondre à un appel professionnel en dehors des heures de travail n'est pas constitutif d'une faute (Soc, 17 février 2004, n° 01-45.889).

Par ailleurs, la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique intègre les enjeux liés à la déconnexion dans les compétences des futurs comités sociaux territoriaux : « Les comités sociaux territoriaux connaissent des questions relatives : (...) 7° - A la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes »

La circulaire du 31 mars 2017 relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique prévoit dans son chapitre 2-2: 2.2 la généralisation des chartes du temps :

« Les chartes doivent permettre une meilleure prise en compte des impacts liés aux technologies de l'information et de la communication sur les conditions d'exercice des fonctions et sur la vie personnelle et préciser les modalités de mise en œuvre du droit à la déconnexion ».

Par ailleurs, les droits à la santé et au repos sont des exigences clairement établies dans la loi.

Enfin, au Conseil départemental des Yvelines, ce droit est clairement reconnu depuis mars 2015. Son principe figure dans un Accord-Cadre Qualité de Vie au Travail (p.14 et 15), ainsi que dans le guide du télétravail.

Éléments de contexte :

L'importance de garantir le respect du droit à la déconnexion s'est amplifiée avec le développement des outils numériques et l'accélération de la dématérialisation de nos outils et dispositifs internes.

Selon une étude sur les Pratiques numériques des actifs en France en 2016 (Éléas) 37 % des actifs utilisent les outils numériques professionnels hors de leur temps de travail, le pourcentage passe à 44% pour les cadres et 62 % des actifs réclament une régulation des outils numériques professionnels.

Un récent rapport de l'Organisation Internationale du Travail et Eurofound, une agence de l'Union Européenne, s'appuyant sur des recherches menées dans 15 pays, estime qu'à forte dose le télétravail peut nuire à la santé.

Le rapport souligne « la tendance à induire un allongement de la durée du travail, à créer un chevauchement entre le travail salarié et la vie privée et à entraîner une intensification du travail ». Sur ces bases, il préconise clairement le droit à la déconnexion.

La question du droit à la déconnexion va bien au-delà de la notion de télétravail, mais elle se pose de façon bien plus aiguë dans ce mode d'organisation du travail, et encore plus dans cette période singulière où le télétravail a pu devenir une contrainte pour raisons sanitaires et non plus un choix volontaire.

Ce droit nécessaire est reconnu dans notre collectivité depuis mars 2015, cependant, il n'est ni encadré, ni décliné.

Afin de lever les Risques Psycho-Sociaux induits, tout particulièrement dans le cadre du télétravail, et pour garantir le respect du droit à la déconnexion, un certain nombre de mesures doit être pris dans notre collectivité. C'est ce que nous proposons...



Méthode et démarche CGT au CD 78 :

Le dossier incluant les propositions élaborées par la CGT du CD 78 ont été soumises à l'administration et aux autres organisations syndicales début 2021 dans le cadre d'un cycle de groupes de travail sur le télétravail.

Notre objectif visait à alimenter les réflexions et coconstruire un véritable droit à la déconnexion.

Nous considérons qu'il n'existe pas de solution magique et clé en main permettant de garantir ce droit. Cela ne pourra se réaliser que par une politique volontariste claire et partagée par tous. Cela ne pourra se concrétiser que par son appropriation dans la pratique par le plus grand nombre d'agents.

C'est pourquoi, nous considérons judicieux de mettre en place un panel de mesures complémentaires, de prévoir une phase d'expérimentation de ces mesures, puis que soit menée une enquête qualitative de sa mise en œuvre afin d'en prévoir les éventuelles adaptations nécessaires.

Nous avons donc assorti nos propositions d'une méthode de travail et d'un calendrier prévoyant plusieurs phases :

- 1/ Aboutissement d'un accord global sur le télétravail et sur le droit à la déconnexion et validation.
- 2/ Communication renforcée et Mise en œuvre des mesures prévues.
- 3/ Enquête de perception du droit à la déconnexion.
- 4/ Bilan du dispositif et échange sur les éventuelles adaptations à porter.

Au final, ces propositions spécifiques sur le droit à la déconnexion ont bien été intégrées aux discussions menées dans le cadre des groupes de travail sur le télétravail, mais elles restent sans suites concrètes – en tout cas au jour de la rédaction de ce guide CGT -

L'administration réserve son arbitrage sur l'ensemble des propositions faites concernant le télétravail, notamment cette question du droit à la déconnexion.

Nous restons donc mobilisés et déterminés à obtenir des avancées concrètes.



DÉCONNEXION : LES PROPOSITIONS CGT

PROPOSITIONS CGT AU CD 78 :

1. Mettre à jour et diffuser le guide du travail à distance en développant la notion de droit à la déconnexion

Lorsque les décisions seront prises, il faudra clairement expliquer en interne ce droit à la déconnexion et mettre à jour le guide et le règlement intérieur en conséquence. L'explication devra porter sur la définition de ce droit pour le salarié de ne pas être connecté à ses outils numériques professionnels en dehors de son temps de travail. Elle devra également en préciser les modalités de mise en œuvre, les outils et les bonnes pratiques. Il pourra notamment être précisé les points suivants :

- L'agent n'a pas à être destinataire d'une sollicitation professionnelle en dehors de son temps de travail
- Aucune pression ne doit être exercée sur un agent qui n'aurait pas répondu en dehors de son temps de travail à des sollicitations professionnelles.
- Le temps de repos de l'agent prévaut sur l'activité professionnelle
- Les horaires de fin de réunions en présentiel et en télétravail doivent respecter les temps de travail de chacun.
- ...



Ces éléments seront à compléter notamment au regard des propositions sur les bonnes pratiques (points 2 à 4) et de nouveaux dispositifs et outils (points 5 à 10 ci-dessous).

2. Utiliser les fonctions d'envoi différé pour respecter le droit à la déconnexion

Préconiser dans les bonnes pratiques l'envoi différé des emails à un horaire préalablement programmé, afin de prendre en compte les temps de repos de chaque salarié. Pour exemple, il y a moins de pression induite lorsqu'un agent (manager ou non) programme l'envoi d'un mail pour le lundi à 8H30, au lieu de l'envoyer le vendredi à 18H30...

3. Signaler ce droit dans la signature mail

Inviter les agents qui le souhaitent à mettre en place un message dans leur signature mail indiquant :

« Droit à la déconnexion : Si vous recevez ce message en dehors des horaires de travail ou pendant vos congés, ne répondez pas avant votre reprise ».

4. Mettre en place un « plan B » pour la gestion de l'urgence

Pour garantir à la fois la continuité du service public et le droit à la déconnexion, il pourrait être rendu obligatoire (lorsque c'est possible) l'instauration d'un plan B lors de l'absence d'un salarié : message d'absence indiquant l'interlocuteur à joindre en cas d'urgence, bascule d'appel...

Cette pratique est déjà d'usage pour de nombreux agents, mais elle n'est pas systématisée et devrait apparaître dans les bonnes pratiques. Cela devrait également être cadré, car il est entendu que ce n'est pas un agent qui pourra assumer 2 postes en palliant l'absence de l'autre, la notion de plan B ne devra être activée que pour les situations d'urgence.



5. Créer un outil permettant de suspendre la fonction « réception » des emails

Pendant les périodes de congés, les repos, les arrêts maladie ou maternité, une suspension de la fonction « réception » des emails de la messagerie professionnelle pourrait être activée.

Les possibilités techniques de création de cet outil de suspension de la fonction réception sont à voir avec la DSI. L'objectif serait de mettre en place une fonction automatisée dès lors qu'il y a l'activation d'un message d'absence.



6. Afficher automatiquement un pop-up sur l'écran de l'ordinateur hors temps de travail

Instaurer l'affichage d'une fenêtre invitant l'agent à respecter ses temps de repos et celui des autres.

Ce pop-up pourrait apparaître automatiquement à 19 H puis toutes les ½ Heures en indiquant par ex. :

« Droit à la déconnexion : Je reste connecté ou je me déconnecte ? / Je respecte le droit à la déconnexion, je choisis l'envoi différé ».

7. Fermer les serveurs et les messageries électroniques le soir et le week-end

Mener une étude avec la DSI et les directions d'emploi sur la possibilité technique et fonctionnelle de clôturer les serveurs de messageries électroniques le soir, le week-end et les jours fériés en l'adaptant aux missions. Il est nécessaire de prendre en compte les missions de service public pouvant intervenir sur ces périodes (astreinte, sécurité, évènementiel, circonstance exceptionnelle...).

8. Créer un « droit à la reconnexion »

Instaurer lors de retours de congés un droit à la reconnexion : Un temps de prise de connaissance de ces mails, de l'actualité du service, des CR de réunions de service, des évolutions règlementaire etc....

Ce temps doit être organisé services par services, et être défini et adapté en prenant en compte les fonctions et missions de chacun et la durée de l'absence. Ce n'est pas pareil si l'on revient d'une semaine de congé, de 3 semaines, ou d'un congé parental... Ce ne sont pas les mêmes besoins de remise à niveau de connaissance dans un service juridique, technique, social, RH etc...

L'instauration d'un droit à la reconnexion adapté à la réalité de terrain de chacun est une condition essentielle pour garantir l'application du droit à la déconnexion.

Cette pratique est déjà d'usage pour certains, mais elle n'est pas systématisée, aussi il faudrait rendre obligatoire le fait de prévoir dans chaque service l'organisation ad hoc.

Pour certains cela peut être un accueil à la reprise avec le responsable de service pour informer des éléments de changements importants, la transmission des CR de réunion, un temps défini sans aucun RdV ni sollicitation interne pour prendre connaissance de ces mails, des évolutions etc...

=> Ce droit doit pouvoir être opposable par l'agent et être clairement établi dans le règlement intérieur.

9. Instaurer une alerte systématique lorsque le droit à la déconnexion n'est pas respecté

Lorsqu'un agent se prive « volontairement » du droit à la déconnexion cela doit être interprété comme un clignotant orange ou rouge pour l'institution qui doit se questionner sur les ressorts amenant à cette privation de droit :





- La charge de travail est-elle trop lourde ?
- Les moyens humains et/ou matériels sont-ils adaptés ?
- Existe-t-il une pression interne directe, indirecte ?
- Qu'est-ce qui amène l'agent à se priver de ce droit ?

A chaque fois, l'évaluation de la charge de travail devra revêtir une importance particulière et prendre en considération les capacités du salarié (les éventuels besoins de formations), les objectifs qui lui sont assignés (raisonnables et compatibles avec la durée du travail), ainsi que les moyens mis à sa disposition pour y parvenir.

10. Mettre en place une formation destinée aux managers sur le droit à la déconnexion

Les managers sont en premières lignes sur cet enjeu à plus d'un titre :

- Ils sont particulièrement exposés par leur fonction, la surcharge de travail et les pressions induites à ne pas respecter ce droit dans leurs pratiques actuelles. Des changements de pratiques seront à opérer.
- Ils sont responsables de la mise en œuvre et du respect de ce droit au sein de leur équipe.
- Ils devront faire preuve d'exemplarité pour leur équipe, en respectant strictement ce droit pour les agents.

Aussi, il est essentiel de mettre en place une formation spécifique sur ce droit à la déconnexion pour lui et pour les agents qu'il encadre. Cette formation pourrait être étendue à d'autres notions autour du bon usage des outils numériques, des vecteurs de communication, de prévenir le risque d'infobésité...

11. Réaliser une enquête de perception

Effectuer une enquête en interne peut être intéressant afin de comprendre le vécu et les pratiques des professionnels en fonction des postes, des services, des niveaux de responsabilités et pouvoir déterminer ensuite les actions à mener. Exemples de questions fermées pour l'enquête de perception :

« J'ai recours dans le cadre de mes fonctions aux outils professionnels les soirs et/ou WE »
Oui Non

(si oui, merci d'en préciser les raisons : astreintes ponctuelles, missions spécifiques, choix individuels, charge de travail, niveau de responsabilité particulier...);

« J'arrive facilement à décrocher de mon travail le soir et le week-end » Oui / Non

« Je connais les bonnes pratiques préconisées pour le droit à la déconnexion »...

« Mes pratiques ont changées depuis l'instauration de ce droit et la création de nouveaux outils (fenêtre pop-up, coupure de serveur...) »...

Une ou deux questions ouvertes sur le ressenti à l'égard de ce droit seraient appropriées...

=> Cette enquête serait à réaliser après une phase d'expérimentation en amont d'un premier bilan d'étape.

12. Effectuer un Bilan de mise en œuvre et prévoir les adaptations éventuelles

Un bilan de la mise en œuvre de ce droit devra être effectué annuellement, il sera adossé la première année sur l'enquête de perception précitée.



Équilibre vie privée / vie pro

VIOLENCES CONJUGALES

Il est des situations où le temps de travail peut constituer un temps de refuge, de reconstruction personnelle et de construction de projet de vie.

C'est tout particulièrement le cas pour les personnes victimes de violences conjugales.

A la CGT, nous considérons de notre responsabilité collective de s'emparer de ce sujet.

C'est pourquoi, en septembre 2021, nous avons transmis à la collectivité un dossier complet à ce sujet pour avancer concrètement. Il est retranscrit dans ce guide...

Cadre juridique

Les violences conjugales punies par la loi sont les violences physiques, sexuelles, psychologiques, administratives, économiques et les cyberviolences.



Il n'existe pas de loi consacrée à cette problématique portant obligation pour l'employeur d'intervenir dans ce champ. Nous n'avons pas actuellement de dispositif spécifique au Conseil Départemental des Yvelines à ce sujet.

Cependant, sur le lieu de travail l'employeur peut avoir une obligation à agir au titre du devoir de protection du personnel.

En effet, dans certains cas, la responsabilité de l'employeur pourrait être engagée s'il ne prend pas de mesures pour se conformer à son obligation de sécurité vis-à-vis de ses collaborateurs.

C'est par exemple le cas si un agent se fait harceler par son conjoint ou menacer au téléphone pendant ses horaires de travail. Ou si le conjoint violent attend sa compagne à la sortie de son service, sans que l'employeur, informé, n'agisse pour assurer sa protection.

De plus, ce domaine relève de la compétence d'intervention d'un Conseil Départemental pour la population, donc il est cohérent d'attendre de l'institution qu'elle agisse aussi pour son personnel.

Enfin, l'Organisation Internationale du Travail (OIT) a adopté le 21.06.2019 la convention 190 "concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail".

Dans son article 1, la convention reconnaît que *"la violence domestique peut se répercuter sur l'emploi, la productivité ainsi que sur la santé et la sécurité, et que les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs et les institutions du marché du travail peuvent contribuer, dans le cadre d'autres mesures, à faire reconnaître les répercussions de la violence domestique, à y répondre et à y remédier"*.

Par ailleurs, dans son article 10 elle indique que *"tout membre doit prendre des mesures appropriées pour reconnaître les effets de la violence domestique et, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, atténuer son impact dans le monde du travail"*.

PLAN

VIOLENCES CONJUGALES

- Cadre juridique
- Eléments de contexte
- Démarche CGT au CD 78
- Propositions CGT au CD 78



Éléments de contexte

Les violences conjugales concernent majoritairement des femmes pour 88 % et 12 % des hommes. En France, on dénombre 213 000 femmes victimes de violences conjugales en 2019.

Le département des Yvelines est le département d'Ile de France où l'on compte le plus de féminicides. La période de confinement a aggravé les violences intrafamiliales (+ 40% de signalements au 1^{er} confinement, + 60% au 2^{ème}). Enfin, 54 % des victimes de violences conjugales ont une activité professionnelle et tous les milieux sociaux sont concernés par ce fléau.

Le Conseil départemental dispose de compétences internes pour agir et d'un réseau partenarial important.

Le lieu de travail constitue l'une des rares échappatoires permettant à la victime de se dégager temporairement de l'emprise de son agresseur.

Des agents de la collectivité peuvent être victimes ou témoins de situation de violence conjugale.

Les enjeux sont massifs pour les victimes. L'impact est également réel pour l'entourage (collègues de travail) et pour la collectivité.

Dans ce contexte, la collectivité a un rôle important à exercer pour agir contre ce fléau.



Démarche CGT au CD 78

La CGT a élaboré un dossier sur cette problématique et l'a transmis à l'administration et aux interlocuteurs institutionnels en septembre 2021 en demandant la programmation d'échanges.

En termes de méthode, nous proposons la mise en œuvre d'un groupe de travail entre acteurs internes et externes pour

mieux saisir les enjeux, les problématiques et les pistes d'améliorations possibles.

Notre objectif est de dégager des mesures concrètes permettant d'œuvrer collectivement à lutter contre ce fléau dans notre collectivité et ses Établissements publics.

Suite à cette démarche, l'administration à accepter d'intégrer ce sujet à l'agenda social 2022, nous restons dans l'attente de programmation d'une date.

Pour alimenter les réflexions, nous avons transmis de nombreuses propositions (voir ci-après).

Nous espérons pouvoir aboutir sur des avancées concrètes.

VIOLENCES CONJUGALES : PROPOSITIONS CGT

Assurer une Protection statutaire :

- **Une protection statutaire** : Aucune sanction pour retard, absence injustifiée ou mauvaise exécution de la prestation de travail... lorsque la cause génératrice est en lien avec une situation de violence conjugale.
- **Mettre en œuvre la protection fonctionnelle** lorsqu'une plainte est déposée sur des situations de harcèlement téléphonique au travail, de menace et/ou agression sur le lieu de travail, ou à la sortie du travail...



- **Accompagner et faciliter la déclaration et la reconnaissance en accident du travail** ou de trajet si la victime est agressée sur son lieu de travail ou sur son trajet domicile/travail.

Instaurer de nouveaux droits et outils :

- **Des modalités de travail flexibles** : Permettre d'adapter les horaires et le lieu de travail de manière souple. L'objectif est de faciliter l'engagement de démarches et consultations pour la victime sur son temps de travail, le temps domestique pouvant être bien peu mobilisable.
Au besoin, cela pourrait faire l'objet d'autorisation d'absence exceptionnelle.
- **Proposer un casier fermant à clefs**, pour stocker ces documents personnels sur le lieu de travail (documents administratifs, procédure, plainte, recueil de témoignages, de pièces, certificat médical etc...)
- **Prévoir un accueil d'urgence des enfants non scolarisés** dans les structures petite enfance du lieu d'accueil de la victime lorsqu'elle est parvenue à quitter le domicile conjugal.

Faciliter la mobilité et l'accès au logement :

- **Faciliter la mobilité interne** lorsqu'elle est nécessaire
- **Faciliter et soutenir les projets de départ** (mutation, rupture conventionnelle, rupture ouvrant droit à ARE ...)
- **Ouvrir l'accès au logement** sur le contingent départemental, avec des logements d'urgence.
- **Elargir l'accès au FSL accès pour les agents victimes de violences conjugales**
- **Permettre une prise en charge en hôtel** en urgence par une enveloppe dédiée mobilisable sur avis de l'assistante sociale du personnel.
- Créer en partenariat avec les divers acteurs/décideurs **une banque du logement** sur un territoire élargi pour un accès facilité au logement social, y compris en changeant de département.
- **Faciliter l'accès aux aides financières** et permettre d'éventuelles avances sur salaire si besoin.

Garantir la confidentialité :

- **Garantir la confidentialité** des données personnelles dans les différentes bases de données de la collectivité, et l'impossibilité d'accès au conjoint.

Former, Informer :

- **Sensibiliser les agents et les managers**, encourager à libérer la parole, conduites à tenir pour l'entourage (ne pas juger, soutenir...), démarche à mener pour les victimes, détecter, prévenir...
- **Campagne de communication** auprès des agents par la DRH
- **Communiquer** sur les dispositifs et les coordonnées des acteurs
- **Développer l'affichage** sur le lieu de travail du numéro 3919 et des coordonnées des associations d'aide aux victimes.

Engager une démarche partenariale :

- **Impulser une démarche partenariale large** pour la prise en charge des situations de violence conjugale à tout niveau : Commissariat, associations, collectivités territoriales...
- **Agir auprès des partenaires institutionnels** (ex : CAFY...) pour faciliter le traitement des dossiers sans accès des données au conjoint violent (*préserver les données qui permettraient de retrouver la conjointe...*).
- Agir auprès des partenaires pour la mise en œuvre de **conventions** permettant de porter plainte à l'hôpital dans tous les centres hospitaliers Yvelinois.
- **Investir activement l'instance de pilotage territoriale** prévue par la circulaire du 3.09.2021 relative à la gouvernance territoriale en matière de lutte contre les violences conjugales.



Créer un dispositif ad hoc :

- **Rédaction d'un protocole institutionnel** précisant le dispositif, les mesures, les interlocuteurs...
- **Désignation d'un référent clairement identifié** pour le personnel départemental garantissant la confidentialité des situations et la mise en œuvre des mesures de soutien et d'accompagnement. L'assistante sociale du personnel du CIG est l'interlocuteur adapté.



Équilibre vie privée / vie pro.

PARENTS ET FUTURS PARENTS

L'évolution de la vie familiale peut produire des effets dans la vie professionnelle de chacun. C'est notamment le cas pour les parents et futurs parents.

Or, dans notre collectivité cette approche n'est pas suffisamment prise en compte. D'une part, il n'existe pas de support centralisant les droits des agents parents et futurs parents de notre collectivité. D'autre part, des axes d'améliorations sont possibles pour une meilleure articulation entre le temps professionnel et le temps parental.

C'est ce double écueil qui nous a motivés à transmettre un dossier complet à l'administration en juin 2022 sous forme de guide livrable centralisant les informations sur les droits des parents et futurs parents, mais également présentant plusieurs de nos propositions pour améliorer ces droits. Ce dossier est ici retranscrit.

PLAN

PARENTS ET FUTURS PARENTS

- Les dispositions applicables pendant la grossesse
- Les congés liés à l'arrivée d'un enfant
- La reprise de la vie professionnelle
- Les dispositions permettant la présence auprès de l'enfant
- Élément de rémunération, le SFT
- Prestations sociales
- Propositions CGT au CD 78
- Propositions CGT nationales

LES DISPOSITIONS APPLICABLES PENDANT LA GROSSESSE

Divers droits existent pour les femmes enceintes :

- **Autorisations d'absence** sans diminution de salaire pour se rendre aux **examens médicaux** prénataux obligatoires.
- **Autorisations d'absence** pour les séances de **préparation à l'accouchement** (si elles ne peuvent pas avoir lieu en dehors des heures de service et sur certificat médical).
- **Impossibilité d'être licenciée** sauf circonstances particulières.
- Possibilité de démissionner sans préavis.
- **Adaptation du poste de travail** si le poste de travail est incompatible avec la grossesse. Un aménagement du poste de travail, voir un changement de poste, peut être proposé momentanément sans diminution de salaire sur préconisation du médecin du travail.
- **Maintien de rémunération** si vous êtes affectée sur un travail de nuit ou vous exposant à certains risques (chimiques...) nécessitant un changement de poste, en l'absence de nouveau poste proposé par l'employeur, votre rémunération est maintenue.



- **Baisse du temps de travail** : Les femmes enceintes peuvent bénéficier, sur présentation d'une déclaration de grossesse, d'un aménagement d'horaire à compter du troisième mois de grossesse, dans la limite d'une heure journalière. La répartition de cette heure se fait en concertation avec le supérieur hiérarchique.
- **Assouplissement du recours au télétravail** sur préconisation médicale.
Pour les agents de l'EPI 78-92 l'avis médical n'est pas nécessaire pour faire valoir ce droit :
« *Pour les femmes ayant effectué une déclaration de grossesse, à leur demande, il peut être dérogé au nombre maximum de jours de télétravail, sans avis préalable du service de médecine professionnelle et préventive.* »
- Impossibilité pour un employeur de prendre en compte l'état de grossesse pour refuser une embauche

Les conjoint·e-s aussi ont désormais droit à des autorisations spéciales d'absence :

- Pour chacune des 3 échographies de contrôle
- Pour se rendre à 3 actes médicaux pour chaque protocole du parcours de Procréation Médicalement Assistée.

A SAVOIR :

La constatation médicale de la grossesse doit être effectuée par un médecin ou une sage-femme avant la fin du troisième mois de grossesse.

Si votre médecin ou votre sage-femme remplit la déclaration de votre grossesse en ligne et la télétransmet directement à votre caisse d'Assurance Maladie et à votre caisse d'allocations familiales (Caf), vous n'avez pas à l'envoyer vous-même.

Sinon, il vous appartient de transmettre cette déclaration à la Caisse d'assurance maladie et à la CAF. Enfin, vous devrez également transmettre votre déclaration de grossesse à la DRH.

Attention :

Si vous n'avez pas pu établir votre déclaration avant la fin du 3^{ème} mois il est tout de même important de la faire. Dans tous les cas, il est préférable de conserver une copie de votre déclaration de grossesse. Le site AMELI.fr vous informe sur l'ensemble des démarches à mener :

- [Maternité, paternité, adoption : droits et démarches | ameli.fr](#) | [Assuré](#)

La déclaration en CAF permet d'établir l'étude et le versement des droits afférents.

Vous trouverez les renseignements nécessaires liés à une naissance ou une adoption (droits, conditions d'attribution, démarches...) sur le site internet de la CAF : www.caf.fr.



LES CONGÉS LIÉS A L'ARRIVÉE DE L'ENFANT

Le congé maternité est à prendre avant (congé prénatal) et après l'accouchement (congé postnatal). Sa durée varie selon le nombre d'enfants attendus et le nombre d'enfants déjà à charge. Sur avis médical, la femme enceinte peut reporter une partie de son congé prénatal après l'accouchement, dans la limite de 3 semaines.

Durée du Congé Maternité

MA SITUATION FAMILIALE ET MON TYPE DE GROSSESSE	DURÉE DU CONGÉ PRÉNATAL	DURÉE DU CONGÉ POSTNATAL	DURÉE TOTALE
J'attends 1 enfant et j'ai moins de 2 enfants à charge ou déjà mis au monde	6 semaines	10 semaines	16 semaines
J'attends 1 enfant et j'ai au moins 2 enfants à charge ou déjà mis au monde	8 semaines 10 = Possibilité de transférer 2 semaines du congé postnatal vers le congé prénatal = 16	18 semaines	26 semaines
J'attends des jumeaux	12 semaines 16 = Possibilité de transférer 4 semaines du congé postnatal vers le congé prénatal = 18	22 semaines	34 semaines
J'attends des triplés ou plus	24 semaines	22 semaines	46 semaines

Congé pathologique

Avant la période de congé maternité et si l'état de santé le justifie, un professionnel de santé peut prescrire un repos supplémentaire de deux semaines (14 jours) fractionnables.

Sur prescription médicale, un congé pathologique postnatal peut également être octroyé dans la limite maximum de 4 semaines consécutives.

- Les personnes titulaires, stagiaires ou contractuelles dans la fonction publique ont droit au congé maternité et au congé pathologique. Le traitement indiciaire, les indemnités, les primes et l'éventuel supplément familial de traitement (SFT) sont versés en intégralité. De plus, ces arrêts de travail ne modifient pas les droits aux congés annuels.

Congé paternité

À l'occasion de la naissance de son enfant, un congé de paternité et d'accueil de l'enfant est accordé : au père de l'enfant, quelle que soit votre situation familiale (mariage, pacte civil de solidarité (PACS), union libre, divorce ou séparation), à votre conjoint, votre partenaire PACS ou la personne qui vit maritalement avec vous, même s'il n'est pas le parent biologique de l'enfant.

Ce congé est de 25 jours (y compris samedis, dimanches et jours fériés) pour un enfant ou de 32 jours pour une naissance multiple. Il doit débuter immédiatement après le congé de naissance de 3 jours. Il est possible de le prendre en une seule fois ou en plusieurs fois : une première période obligatoire de 4 jours et une seconde période de 21 jours pour une naissance simple ou de 28 jours pour une naissance multiple. Cette seconde période, qui n'est pas obligatoire, peut être fractionnée en deux parties dont la plus courte est au moins égale à 5 jours.

Elle doit débuter dans un délai de 6 mois à compter de la naissance de l'enfant



Congé d'adoption

Le congé pour adoption peut être accordé à l'un ou l'autre des parents adoptifs et peut également être réparti entre eux. **La totalité de la rémunération est maintenue** (salaire, prime, NBI, SFT). Les agents à temps partiel, en congé d'adoption, sont rétablis dans les droits des agents à temps plein. La durée légale du congé d'adoption varie en fonction du nombre d'enfant adopté, du nombre d'enfant déjà à charge (avant adoption) et de l'éventuelle répartition du congé entre les parents. La durée du congé d'adoption est la suivante :

Nombre d'enfants adoptés	Nombre d'enfants déjà à charge	Durée du congé s'il est pris par un seul enfant	Durée du congé s'il est réparti entre les 2 parents
1	0 ou 1	16 semaines	16 semaines + 25 jours
	2 ou plus	18 semaines	18 semaines + 25 jours
2 ou plus	Peu importe le nombre	22 semaines	22 semaines + 32 jours

En cas de répartition entre les 2 parents, le congé ne peut être fractionné qu'en 2 périodes, dont une d'au moins 25 jours. Ces 2 périodes peuvent être prises en même temps. Le congé débute à la date d'arrivée de l'enfant au foyer ou au maximum 7 jours avant cette arrivée.

Congé parental

Avant la fin du congé maternité, la mère ou le père peut demander à bénéficier du congé parental d'éducation pour s'occuper de son enfant. Ce congé permet, pendant un an, de suspendre toute activité ou de travailler à temps partiel. Il est **renouvelable jusqu'aux trois ans de l'enfant**. Pendant la durée de ce congé, les droits au remboursement des soins en cas de maladie et maternité sont conservés. Si les conditions d'attribution sont réunies, la CAF peut verser pendant le congé parental d'éducation la **prestation partagée d'éducation de l'enfant** (PreParE). En savoir plus : voir caf.fr.

Autorisation d'absence pour naissance ou adoption

Pour une naissance, ce droit est de 3 jours pour le 2^{ème} parent de l'enfant.

Pour une adoption, il est également de 3 jours pour le parent qui n'a pas bénéficié de congé d'adoption.

Ce droit est à prendre dans les 15 jours entourant la naissance de l'enfant ou l'arrivée au foyer de l'enfant adopté. Il n'est pas fractionnable. Ce droit est cumulable avec le congé paternité.

Autorisation d'absence pour allaitement

Une autorisation d'absence peut être accordée pour allaiter son enfant, à raison d'**une heure par jour (2 x 30mn)** dans la limite d'une année maximum à compter du jour de la naissance de l'enfant. Cette autorisation est conditionnée à la présentation d'un certificat médical et à la proximité du lieu où se trouve l'enfant.

A SAVOIR : A l'issue du congé de maternité, de paternité ou d'accueil de l'enfant, l'utilisation des jours épargnés sur le Compte Epargne Temps (CET) est de droit, et ne peut pas être refusée par l'administration.



LA REPRISE DE LA VIE PROFESSIONNELLE

Lors de la reprise professionnelle certains droits peuvent être mis en œuvre (Allaitement cf. ci-dessus, Temps partiel de droit, cf. ci-dessous).

Pour les agents relevant du statut de la Fonction Publique Hospitalière **une visite médicale de reprise** est obligatoire (Art. R.4624-23 du Code du Travail).

Pour les agents de la Fonction Publique Territoriale, elle est préconisée.

LES DISPOSITIONS PERMETTANT LA PRESENCE AUPRES DE L'ENFANT

En dehors des congés liés à l'arrivée d'un enfant (congé maternité, paternité, adoption, congé parentale), il existe des droits permettant d'être auprès de ses enfants, en particulier lors d'épreuves de la vie.

Temps partiel de droit

Les agents sur demande de leur part, peuvent bénéficier d'un temps partiel de droit.

L'autorisation d'accomplir un travail à temps partiel à 50%, 60%, 70% ou 80% d'un temps complet est accordée de plein droit dans les cas suivants :

- 1) **Pour la naissance d'un enfant jusqu'à son troisième anniversaire, ou pour l'adoption** d'un enfant jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer. Les agents contractuels doivent être employés depuis plus d'un an à temps complet ou en équivalent temps plein pour bénéficier de ce temps partiel de droit.
- 2) **Pour donner des soins à un enfant à charge**, un conjoint, ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.

Temps partiel sur Autorisation

Lorsque l'enfant ne remplit pas, ou plus, les conditions permettant d'obtenir un temps partiel de droit, vous pouvez demander un temps partiel pour raisons personnelles à 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 % d'un temps complet.

Cette autorisation est accordée si les « nécessités de services » et les possibilités d'aménagement de l'organisation du travail le permettent.

Nous constatons dans notre collectivité un accroissement de formes de pressions pour amener l'agent à renoncer à présenter sa demande de temps partiel pour convenance personnelle.

Nous rappelons qu'un motif de refus « pour raisons de service » doit être formalisé et justifié.

Aussi, nous encourageons les agents qui le souhaitent à formaliser leur demande par écrit.

En cas de refus, l'administration devra alors vous convoquer et motiver sa décision en justifiant explicitement en quoi la raison de service est invoquée.

Vous pouvez contester un refus en saisissant la Commission Administrative Paritaire (pour les fonctionnaires) **ou la Commission Consultative Paritaire** (pour les contractuels).

Nous vous conseillons de contacter un représentant CGT.

A SAVOIR : Le temps partiel impacte le droit à la retraite. Pour les fonctionnaires les périodes de temps partiels sont assimilées à des périodes de travail à temps plein pour la constitution du droit à pension, par contre, le montant de la pension est déterminé en fonction de la durée des services réellement effectués (Ex. 1 an à 80 % = 10 mois). Vous pouvez demander à surcotiser pour compenser cet impact et obtenir jusqu'à 4 trimestres supplémentaires pour le calcul de la pension. Pour les contractuels, les périodes de travail à temps partiel sont prises en compte dans le calcul de la durée d'assurance à condition que votre rémunération soit au moins égale au montant du Smic horaire multiplié par 150 heures (Ex. minimum requis pour 2021 = 1 572,00 €)



Temps partiel et rémunération

La rémunération est proportionnelle au temps de travail, dans les conditions suivantes :

Quotité de travail	Quotité de rémunération Temps partiel de Droit	Quotité de rémunération Temps partiel sur autorisation
90 %	Cette quotité n'est pas applicable en TP de Droit	91,4 %
80 %	85,7 %	85,7 %
70 %	70 %	70 %
60 %	60 %	60 %
50 %	50 %	50 %

Cette proratisation s'applique également à la NBI, aux primes et indemnités.

Sous certaines conditions, l'agent peut aussi bénéficier, à taux partiel, de la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) (voir www.caf.fr).

A SAVOIR : Le temps partiel est suspendu pendant un congé de maternité, d'adoption ou de paternité.

Jours enfants malades

En cas de maladie, des autorisations d'absence peuvent être accordées pour assurer momentanément la garde d'un enfant de moins de 16 ans (sans limite d'âge pour les enfants handicapés). Ces autorisations d'absences peuvent être accordées dans la limite de **12 jours ouvrés par année civile et par famille, quel que soit le nombre d'enfants**.

Ce droit est diminué proportionnellement pour les agents à temps partiel.

Congé de présence parentale

Le congé de présence parentale est accordé de droit, sur demande écrite accompagnée d'un certificat médical au moins 15 jours avant le début du congé, lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue de l'un de ses deux parents et des soins contraignants.

En cas d'urgence liée à l'état de santé de l'enfant, le congé débute à la date de la demande, l'agent devant alors transmettre le certificat médical requis sous quinzaine.

L'agent ne peut bénéficier d'un congé de présence parentale **de plus de 310 jours ouvrés sur une période de 36 mois**. Ce droit est renouvelable, le congé peut être fractionné ou pris sous la forme d'un temps partiel.

Durant le congé de présence parentale, **aucune rémunération ne sera versée**.

L'allocation journalière de présence parentale (AJPP) pourra être attribuée par la CAF, sous conditions.

Les droits à l'avancement, à la promotion et à la formation sont maintenus, mais non les droits à pension de retraite.

Congé de solidarité familiale

Tout agent dont un ascendant, descendant ou une personne partageant son domicile fait l'objet de soins palliatifs, a le droit de bénéficier d'un congé, d'une durée maximale de **trois mois et renouvelable une fois**.



Congé de proche aidant

L'agent public en activité a droit à un congé de proche aidant d'une durée maximale de **trois mois renouvelables et dans la limite d'un an** sur l'ensemble de sa carrière lorsque l'une des personnes mentionnées à l'article L. 3142-16 du Code du travail présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Il peut être fractionné dans le respect de certaines conditions ou accordé sous forme de temps partiel.

Pour bénéficier du congé, une demande écrite doit être transmise à l'autorité territoriale.

Dans certains cas, l'agent peut demander à mettre fin de façon anticipée à son congé ou y renoncer.

La durée passée dans le congé de proche aidant est assimilée à une période de service effectif.

Le congé de proche aidant n'est pas rémunéré. Il peut donner lieu au versement d'une allocation journalière du proche aidant (AJPA) versée par la caisse d'allocations familiales, voir caf.fr.

Dons de jours

Un agent public peut renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris au bénéfice d'un autre agent de sa collectivité ayant un enfant atteint d'une grave maladie, étant proche aidant d'une personne en perte d'autonomie ou présentant un handicap, ou assumer la charge effective et permanente d'une personne qui décède avant ses 25 ans.

Ce droit est ouvert aux agents titulaires et contractuels.

Pour bénéficier d'un don de jours, vous ne devez pas disposer de plus de 10 jours sur votre CET.

A la demande du médecin traitant, la période de congé pris au titre des jours donnés peut être fractionnée.

La rémunération est maintenue sur cette période.

Rentrée scolaire

A l'occasion de la rentrée scolaire (et pour cette seule journée), des facilités horaires peuvent être accordées aux parents sur autorisation du responsable de service.

Représentants de parents d'élèves

Sur la base de la Circulaire FP n°1913 du 17/10/97 il peut être accordé des autorisations d'absence pour siéger dans les instances en qualité de représentant de parents d'élèves (conseil de classe, conseils d'écoles, conseils d'établissements...). Cette autorisation, conditionnée à la présentation de justificatif, est sous réserve de nécessité de service.

ELEMENT DE REMUNERATION LE SFT

Supplément Familial de Traitement (SFT)

Le supplément familial de traitement (SFT) est un complément de rémunération versé à tout agent public (fonctionnaire ou contractuel) qui a au moins 1 enfant de moins de 20 ans à charge au sens des prestations familiales. Tous les agents publics peuvent percevoir ce montant au titre des enfants dont ils assument la charge effective, mais sont exclus de ce dispositif les vacataires, les contractuels de droit privé (apprentis, contrats d'avenir, contrats d'accompagnement dans l'emploi), ainsi que les agents placés en disponibilité ou en détachement.

Désignation	Montant	Prél. SFT	Prél. SFT	Prél. SFT
SALAIRE	3 000,00			
Prélèvement SFT		2 000,00		
SALAIRE NET	1 000,00			



Le montant du SFT dépend du nombre d'enfant à charge et de votre indice majoré.

ATTENTION : Ce droit n'est versé que si vous le demandez explicitement ! Aussi, il est important de bien connaître ses droits, pour bien les faire valoir...

Modes de calcul et informations sur notre site : [Supplément Familial de Traitement : Infos CGT](#)

A SAVOIR :

- **Vous pouvez demander à ce que votre SFT soit calculé sur la base du traitement indiciaire de votre ex-conjoint** : s'il est plus élevé que le vôtre, cela peut augmenter le montant du SFT versé.
- **Si les 2 parents sont agents publics**, vous pouvez choisir le versement du SFT à celui qui a l'indice majoré le plus important : cela peut augmenter le montant du SFT versé car plus l'indice majoré du parent choisi est élevé, plus le montant du SFT est élevé.
- **Si l'autre parent exerce dans une entreprise privée**, dont la convention collective octroie un avantage comparable au SFT, vous pouvez cumuler le SFT et cet avantage.
- **Si vous travaillez à temps partiel**, la part proportionnelle, calculée sur votre traitement brut, est réduite. Toutefois, le SFT ne peut pas être inférieur au montant minimum versé à un agent travaillant à temps plein et ayant le même nombre d'enfants à charge.
- **Si vous percevez la NBI**, elle doit être prise en compte dans le calcul du SFT.
- **En cas de grève** il n'y a aucun impact sur le montant de votre SFT, il est maintenu en totalité.

PRESTATIONS SOCIALES

Comité National d'Action Sociale (CNAS) :

Le CNAS concerne les agents publics territoriaux du CD 78 et de l'EPI 78-92.

Le CNAS propose des offres et prestations aux familles (activités à tarif réduits, locations de vacances, loisirs, frais de garde pour les enfants de 4 à 6 ans en situation de handicap, prestation enfant handicapé, Noël des enfants, Rentrée scolaire...).

- Informations sur les offres et prestations à voir sur le site du [CNAS](#)

Comité de gestion des œuvres sociales (CGOS) :

Le CGOS concerne les agents publics sous statut de la Fonction Publique Hospitalière.

Le CGOS propose des offres et prestations aux familles (Naissance, Adoption, Scolarité, Enfance, Centre de loisirs et accueil périscolaire, CESU Garde d'enfants, Vie familiale, Congé de solidarité familiale, Congé de présence parentale, Enfant en situation de handicap...).

- Informations sur les offres et prestations à voir [sur le site du C.G.O.S](#)

Participation aux frais de garderies du matin et du soir :

Cette prestation concerne les agents fonctionnaires et contractuels dont le quotient familial est inférieur ou égal à 2 200 €.

Cette allocation est destinée à couvrir une partie des frais de garde des enfants accueillis dans les centres de loisirs, en étude ou chez une assistante maternelle agréée, avant ou après la classe, de la maternelle à la primaire. Cette allocation complète celle déjà versée par le CNAS pour l'accueil des enfants le mercredi ou pendant les périodes de vacances scolaires.

La prise en charge est de 50 % des frais, dans la limite de 30 € par mois et par enfant

- Informations et demande auprès de drh-prestations.sociales@yvelines.fr

Allocation enfant en situation de handicap de moins de 25 ans :

Cette prestation d'environ 1 595 € concerne les agents fonctionnaires et les contractuels (ayant un contrat d'une durée minimum de 6 mois). Ce droit est possible jusqu'au 27 ans de l'enfant. Le taux est révisé annuellement en se basant sur les montants maximums possibles réglementairement.

- Informations et demande auprès de drh-prestations.sociales@yvelines.fr



PARENTS ET FUTURS PARENTS : LES PROPOSITIONS CGT

PROPOSITIONS CGT AU CD 78

La CGT propose des avancées sociales pour les agents du Conseil Départemental des Yvelines et ses Établissements Publics :

- **Créer un livret des droits des parents et futurs parents :**
Livret élaboré et actualisé par les services RH, intégrant l'ensemble des formalités et formulaires ad hoc (temps partiel, prestations sociales, congés, autorisations d'absences...).
- **Systématiser un Entretien de « réaccueil » :**
Pour accompagner efficacement la reprise, nous proposons suite à un congé maternité, paternité, adoption, parental de systématiser un entretien de « réaccueil ». Celui-ci a pour objet de permettre d'organiser au mieux son retour, d'être informé sur ces droits, sur l'évolution des missions, dispositifs, vie d'équipe, organisation du travail...
- **Abonder les dons de jours :**
Pour encourager le don anonyme de jours de repos à destination de parents d'enfant gravement malade, nous proposons que la collectivité abonde l'enveloppe globale ; 1 jour donné par un agent = 1 jour donné en plus par la collectivité.
- **Décharger les temps partiels :**
Nous proposons une étude concertée avec chaque agent en temps partiel pour aménager leur charge de travail au prorata de leur temps de travail réel. Il n'est pas admissible de maintenir des agents sur des missions correspondant à la charge de travail d'un temps plein lorsqu'ils sont à temps partiel.
- **Développer les renforts ciblés :**
Dans la volonté de maintenir une qualité de service et la continuité du service public, nous proposons une analyse fine des besoins de renforts par directions, missions et services en tenant compte des temps partiels, des aménagements spécifiques et des congés longs (maternité, paternité, adoption, parental...). Des brigades de renforts pourraient être créées sur certaines missions permettant cette continuité de service et un cadre d'emploi pérenne pour les agents positionnés en renfort.
- **Instaurer un temps partiel annualisé de droit :**
Instaurer un temps partiel annualisé de droit à l'occasion de la naissance ou de l'accueil d'un enfant. Il permettrait aux agents de cumuler, à l'issue de leur congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil d'un enfant de moins de 3 ans, une période d'absence supplémentaire de 2 mois maximum rémunérée au titre du à temps partiel annualisé.
- **Renforcer l'assouplissement télétravail pour les femmes enceintes :**
A l'instar de ce qui existe pour les agents de l'EPI 78-92, nous proposons un assouplissement des possibilités de télétravail pour limiter les trajets à la demande, sans avis médical.
- **Assouplir le télétravail pour les aidants :**
Nous proposons un assouplissement des possibilités de télétravail pour les aidants.



- **Améliorer les droits liés aux autorisations spéciales d'absence :**
 - * Familles recomposées : Les autorisations exceptionnelles d'absence pour événements familiaux doivent permettre de prendre en compte toutes les situations familiales.
 - * Situations présentant un caractère grave et exceptionnelle : Nous proposons d'instaurer des autorisations d'absence calibrées aux situations familiales spécifiques sur préconisation médicale et/ou sur avis de l'assistante sociale du personnel. Seuls ces interlocuteurs seraient habilités à en connaître les motifs (soins médicaux graves d'un enfant ou conjoint, démarches pour des faits graves concernant l'enfant...). Cela devrait permettre sur des situations exceptionnelles d'avoir un dégageant de temps, sur son temps de travail, sans avoir à en justifier le motif auprès de son chef de service. Nous proposons que ces autorisations d'absences soient adaptées aux besoins réels de chacun (1H, 2H, demi-journée...).
 - * Actes médicaux nécessaires à l'assistance médicale à la procréation (PMA) : Nous proposons d'inscrire le droit pour les femmes recevant une assistance médicale à la procréation de bénéficier d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires. Nous proposons que l'agent public conjoint, lié par un pacte civil de solidarité, ou vivant maritalement, puisse bénéficier d'une autorisation d'absence, pour prendre part à, au plus, trois des actes médicaux nécessaires à chaque protocole d'assistance médicale à la procréation. Ces autorisations d'absences, de droit dans le privé, sont possibles dans le public depuis la loi n°2016-41 du 26 janvier 2016 et la circulaire du 24 mars 2017 relative aux autorisations d'absence dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation.
 - * Rentrée scolaire et acclimatation à la crèche : Dégageant de temps sur justificatif pour l'agent public ayant la charge de l'enfant.
- **Investir dans les modes de gardes :**
 - * Développer un partenariat avec les crèches pour concilier vie professionnelle et vie personnelle avec participation de l'employeur.
 - * Création de postes d'Assistantes maternelles départementales pour augmenter l'offre de mode de garde pour les agents de la collectivité. Cela nécessiterait une étude préalable des besoins et des implantations domiciles/travail du personnel pour asseoir une offre adaptée.
- **Organiser une consultation du personnel sur les prestations sociales de la collectivité :**

Le personnel doit pouvoir donner régulièrement son avis sur ces attendus en termes de prestations sociales et sur l'organisme adapté (prestataire extérieur, Comité des Œuvres Sociales, offres...).

PROPOSITIONS CGT NATIONALES

La CGT revendique des avancées sociales pour tous à l'échelle nationale :

- **Rétablir la bonification pour enfant pour les femmes pour les droits à la retraite**, afin de lutter contre les inégalités financières constatées au terme de leur carrière professionnelle.
- **Appliquer une bonification dans les mêmes termes pour les hommes ayant élevé seuls leurs enfants** pour les droits à la retraite.
- **Revaloriser le Supplément Familial de Traitement (SFT)** dès le 1^{er} enfant
- **Développer les services publics en charge de la petite enfance**
- **Renforcer le système scolaire pour construire l'école de la réussite pour tous** (une ATSEM par classe, nouveau statut pour les surveillants et personnels de vie scolaire, d'éducation et d'animation, créations de postes d'enseignants, formation, postes d'infirmières etc...)
- **Garantir les principes d'égalité femme-homme**



AGIR POUR SES DROITS AVEC LA CGT

Les moyens d'agir pour ses droits sont multiples avec la CGT...

S'informer ! *S'informer, c'est déjà agir...*

Vous pouvez vous informer à travers les communications écrites de la CGT :

La Feuille de Chou, Les Infos brèves, Communiqués CGT, Site internet etc...

Vous pouvez également participer à une réunion d'information syndicale sur le temps de travail.

Chaque agent a droit à 1 heure d'information syndicale

par mois. Nous en organisons plusieurs tous les mois.

Vous nous contactez, nous organiserons une réunion pour votre service ou établissement.

Se former !

La formation syndicale, un droit pour tous !

Votre CGT organise régulièrement des formations

syndicales, certaines sont réservées aux syndiquées,

d'autres sont ouvertes à l'ensemble des agents (ex :

conférence gesticulée en 2021, conférence-débat en

2022, formations « accueil » semestrielles etc.).



Échanger, débattre, proposer... *La CGT mène son*

activité syndicale à partir des besoins et des avis formulés par les agents...

Ce guide est l'illustration de cette démarche. Les nombreuses propositions qui y figurent ont été élaborées à partir de l'expression du personnel au fil de nos rencontres. Elles ont vocation à être vivantes, à évoluer en fonction de l'actualité et des retours du terrain.

Donner son avis, débattre avec la CGT et/ou avec ses collègues, proposer... c'est agir ensemble.

S'organiser et agir collectivement ! *La CGT, un outil pour s'organiser collectivement...*

Notre syndicat peut être **un outil pour s'organiser collectivement entre collègues** ; pour organiser une réunion syndicale d'échanges (sur le temps de travail ou non) ; pour réfléchir ensemble aux

problématiques rencontrées, aux démarches possibles ; pour engager une action collective qui fédère et vous correspond (prise de parole, rédaction d'écrit, mobilisation du personnel...).



Se syndiquer... *Au syndicat CGT, chacun peut y trouver sa place...*

La CGT agit sur **des principes démocratiques** garantissant que l'opinion de chacun est respectée et prise en compte. Adhérer à la CGT, c'est rejoindre une force organisée et lui donner plus de poids.

Participer aux élections professionnelles !

Voter CGT, relayer l'information CGT, être candidat sur les listes CGT...

C'est agir pour défendre ses droits, ses missions et le service public.



Syndicat CGT du Conseil Départemental des Yvelines et ses Établissements Publics

Mail : cgt@yvelines.fr Tel 06.71.78.55.10.

Site internet : <http://cd78.reference-syndicale.fr/>





- Équilibre vie privée / vie professionnelle
- Temps de travail
- Salaire
- Emploi
- Télétravail
- Lutte contre toutes formes de discriminations
- Retraite
- Égalité femme / homme
- Droit à la déconnexion
- Lutte contre les violences conjugales
- Droits des parents et futurs parents



A travers la question centrale de l'équilibre vie privée / vie professionnelle, vous trouverez dans ce guide de nombreuses informations spécifiques au Conseil Départemental des Yvelines et à ses Établissements Publics concernant vos droits et les propositions CGT.

Ce guide est le fruit d'un travail de plusieurs mois. Les propositions ont été élaborées à partir de l'expression des agents au fil de nos rencontres et ont fait l'objet de groupes de travail de syndiqués. Il a été finalisé en juillet 2022.

Les droits exposés dans ce guide sont donc susceptibles d'évoluer en fonction des évolutions législatives et/ou internes à notre collectivité et - nous l'espérons - au regard des avancées sociales que nous pourrions obtenir pour tous.

Syndicat CGT du Conseil Départemental des Yvelines et ses Établissements Publics

Mail : cgt@yvelines.fr

Tel : 06.71.78.55.10.

Site internet : <http://cd78.reference-syndicale.fr/>

