

---

**COMITE SOCIAL TERRITORIAL DU 23 JANVIER 2024**  
**Déclaration de la CGT – LDG 2024-2026 POINT 6**

---

Madame la Présidente,

Revenons sur les actions marquantes des LDG 2021-2023

**\* Mise en œuvre du RIFSEEP au 1er janvier 2022**

La CGT se félicite d'avoir obtenu :

- Augmentation de IFSE : **45 euros** fixe pour l'ensemble du personnel et de **55 euros** pour les agents n'ayant pas de suggestions particulières
- L'équité entre agent de même catégorie
- Aucune ponction sur le régime indemnitaire en cas d'absentéisme
- Lisage des « primes de sujétions » mensuellement liées au poste
- CIA prime au mérite et selon évaluation annuelle au plus bas possible « 1 euro » verser 1 fois par an
- Maintien des primes de juin et novembre dans l'IFSE

Par contre la CGT déplore que le complément du régime indemnitaire obtenu en 2012 par la mobilisation des agents à l'appel de la CGT soit mis dans IFSE santé versée en mars alors que la CGT demandait que celle-ci soit versée dans l'IFSE mensuellement.

Car La participation financière des employeurs au financement de la PSC deviendra obligatoire pour :

- \* Des dispositifs financiers « 50% **d'un du montant de référence fixé à 30 €** montant fixé par décret » pourraient aussi être construits au titre de la prise en charge de **la prévoyance au« 1 er janvier 2025 »**
- \* Une participation financière « **mutuelle** » qui serait de **50 % à minima du montant de référence fixé à 35 €** par le décret n°2022-581 du 20 avril 2022 de la couverture complémentaire au titre de la santé. Au plus tard **1 er janvier 2026** pour la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière.

**La CGT demande l'augmentation de l'IFSE cette année, et l'ouverture du dossier sur la participation de l'employeur Protection Sociale et la Protection Sociale Complémentaire dans les plus brefs délais.**

**Cela aura pour conséquence de renforcer l'attractivité de la collectivité envers les nouveaux postulants et de pallier au manque de candidatures pour notre collectivité.**

**\* Passage aux 1 607 heures au 1er janvier 2022,**

Au sujet du passage aux 1607h, la CGT note le maintien des jours d'ancienneté, des ATT actuels (ex : 1 vendredi de récup' sur 2), que plusieurs secteurs d'activités ont obtenu des dérogations « mais la CGT estime que la collectivité aura pu généraliser ces dérogations à l'ensemble du personnel »

Par contre la CGT persiste à considérer qu'augmenter le temps de travail est une régression sociale et souhaite engager des négociations pour le passage aux 32 heures avant la fin du mandat municipal de 2026

**\* Adoption d'un nouveau cadre de télétravail**

Pour la CGT, des avancées positives sont à acter.

A savoir la possibilité de poser des demi-journées de télétravail, sans qu'elles soient décomptées en journées complètes et le déploiement du matériel adapté.

**La CGT demande une compensation financière pour l'ensemble des agents télétravaillant selon le décret en vigueur.**

**\* Adoption du Plan de Mobilité Employeur (PDME),**

La CGT demande que l'information soit transmise dans les services peut-être via le service COM  
« Affichettes, dépliant, intranet... »

**\* Accord sur l'exercice des droits syndicaux, suite aux élections professionnelles de décembre 2022**

La CGT se félicite que la collectivité ai pris en compte notre demande d'augmenter la participation pour les frais d'affranchissement du courrier externe, à hauteur de 500€ par an par organisation syndicale au lieu des 300 euros auparavant.

Par contre nous déplorons le choix de la collectivité d'avoir réduit le nombre de représentants du personnel de 15 sièges à 12 sièges en instance et aussi la collectivité n'était pas dans l'obligation de s'opposer au doublement des suppléants au F3SCT

En ce qui concerne **2024, 2025 et 2026**

\* **Valoriser et accompagner les parcours professionnels**

Nous demandons l'élaboration d'un **document unique** ou figureraient : l'évaluation, la notation, l'avancement de grade, le placement éventuel de l'agent sur toutes listes d'aptitude dans le cadre de la promotion interne selon les conditions statutaires.

\* **Prévenir l'usure professionnelle**

La CGT propose de notifier sur la fiche d'évaluation l'état du suivi des visites périodiques pour assurer la surveillance médicale des agentes et agents et de remonter les dysfonctionnements au service PAC.

\* **Promouvoir l'égalité au travail et la diversité dans l'emploi**

La CGT propose que pour la remise de la médaille du travail que soit compter une année complète en quotienté de temps de travail pour les agents, agentes lors de temps partiel subi ou volontaire.

Nous demandons aussi que l'IFSE soit identique pour la filière administrative « moins avantageuse pour les agents » et la filière technique

\* **Conforter le dialogue social**

Nous demandons que les délégués syndicaux puissent être libérés, surtout quand les responsables connaissent le planning des réunions 1 an à l'avance. « Arrêter de positionner leur nom sur le planning de leur service les jours connus d'absence »

\* **Les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours**

La CGT revendique que les ratios soient à 100% et valide les propositions de la collectivité :

- Concernant les avancements de grade, le rapprochement de la tenue des campagnes d'entretien annuel et d'avancement de grade
- Concernant la promotion interne, la mise en place d'une phase de jury, permettant aux agentes et agents de présenter oralement leur candidature.

La CGT demande que les organisations syndicales fassent parties du jury

Je vous remercie.