

Comité social territorial central 22 novembre 2023

Compte-rendu CFTC

**PRIME POUVOIR D'ACHAT EXCEPTIONNELLE
BUDGET PRIMITIF EMPLOIS 2024
PLAN DE DEPLACEMENTS DES ADMINISTRATIONS PARISIENNES
FORFAIT MOBILITE DURABLE
POINT FORMATION
INDEMNITE FORFAITAIRE ITINERANCE
HANDICAP (convention FIPHFP)**

Le Comité social territorial (CST) central de la Ville s'est réuni en présentiel mercredi 22 novembre 2023 sous la présidence d'Olivia POLSKI, nouvellement nommée adjointe à la Maire en charge des ressources humaines, du dialogue social et de la qualité du service public.

La CFTC dans sa [déclaration d'ouverture](#) a rappelé le sujet **essentiel** de la **défense du pouvoir d'achat des agents** et abordé la **question des effectifs** avec l'examen du budget primitif (BP) emplois 2024. Trop de postes restent vacants !

À l'ordre du jour du CST, **six points soumis pour avis** au vote des organisations syndicales :

- La prime pouvoir d'achat exceptionnelle (versée en décembre)
- Le budget primitif (BP) emplois 2024
- Le plan de déplacements des administrations parisiennes (PDAP)
- Le forfait mobilité durable
- Point formation : Modalités de mise en œuvre du décret de juillet 2022 relatif à la formation et à l'accompagnement des agents en vue de faciliter leur évolution professionnelle ; Délibération relative au compte personnel de formation
- L'indemnité forfaitaire itinérance

Un point pour information :

- Le renouvellement de la convention FIPHF

LA PRIME POUVOIR D'ACHAT EXCEPTIONNELLE (vote pour avis)

CETTE PRIME (DE 300 € À 800 €) SERA VOTÉE AU PROCHAIN CONSEIL DE PARIS. ELLE SERA VERSEE SUR LA PAYE DE DECEMBRE ET CONCERNERA PLUS DE 35 000 AGENTS.

Vote des OS : Vote POUR de la CFTC (7 voix POUR, 5 ABSTENTIONS, 1 OS non présente)

Explication du vote CFTC :

La **CFTC** se félicite de l'inscription de cette prime à l'ordre du jour de ce CST. **Dès juillet 2023**, à l'annonce par le Gouvernement de la possibilité de cette prime, **la CFTC avait demandé à la Ville de s'engager à l'appliquer aux agents de notre collectivité, et ce le plus rapidement possible**. Le 5 septembre dernier, l'Exécutif s'était engagé à le faire. Il aura fallu attendre la parution du décret le 31 octobre dernier pour que le projet de délibération soit présenté en CST avant d'être **soumis au prochain Conseil de Paris de décembre. Cette prime (entre 300 € et 800 €) bénéficiera à plus de 35 000 agents de la Ville, fonctionnaires ou contractuels, assistants maternels ou familiaux, et ce sur la paie de décembre**. La **CFTC** regrette néanmoins que la Ville n'ait pris l'initiative d'étendre le bénéfice de cette application aux agents ayant des revenus supérieurs à 3 250 € bruts mensuels, particulièrement aux agents de catégorie B qui subissent aussi de plein fouet les conséquences de l'inflation.

Les conditions d'attribution de la prime et son montant

Peuvent bénéficier de la prime prévue à l'article 1er, les agents publics de la fonction publique territoriale et assistants maternels ou familiaux qui remplissent les conditions cumulatives suivantes :

- Avoir été nommés ou recrutés à une date d'effet antérieure au 1er janvier 2023 ;
- Être employés et rémunérés au 30 juin 2023 (rémunération hors GIPA et heures supplémentaires défiscalisées pour une quotité de travail à 100 % et sur une année pleine)
- Avoir perçu une rémunération brute inférieure ou égale à 39 000 euros au titre de la période courant du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023. Les agents publics de l'État et hospitaliers détachés sont éligibles à la prime en tenant compte de l'ancienneté acquise dans l'ensemble de la fonction publique.

Rémunération brute perçue au titre de la période courant du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023	Montant maximum de la prime de pouvoir d'achat
Inférieure ou égale à 23 700 €	800 €
Supérieure à 23 700 € et inférieure ou égale à 27 300 €	700 €
Supérieure à 27 300 € et inférieure ou égale à 29 160 €	600 €
Supérieure à 29 160 € et inférieure ou égale à 30 840 €	500 €
Supérieure à 30 840 € et inférieure ou égale à 32 280 €	400 €
Supérieure à 32 280 € et inférieure ou égale à 33 600 €	350 €
Supérieure à 33 600 € et inférieure ou égale à 39 000 €	300 €

LE BUDGET PRIMITIF (BP) EMPLOIS 2024 (vote pour avis)

LE BUDGET EMPLOIS 2024 DÉTAILLE POUR CHAQUE FONCTION * ET PAR CORPS LES MODIFICATIONS (EN + OU EN -) DU NOMBRE DE POSTES BUDGÉTAIRES À LA VILLE (C'EST-À-DIRE LE NOMBRE DE POSTES QUI PEUVENT ÊTRE POURVUS SUR L'ANNÉE 2024). CE NOMBRE REPRÉSENTE L'EFFECTIF RÈGLEMENTAIRE.

Vote des OS : Vote CONTRE de la CFTC (11 voix CONTRE, 1 voix POUR, 1 OS absente)

Explication du vote CFTC :

La CFTC prend acte des créations de postes et du solde net des postes (nettement positif depuis 2021). Cependant, malgré un solde net 2024 très élevé, **l'effectif « réglementaire » fixé par le budget reste trop éloigné de l'effectif « réel », c'est-à-dire du nombre d'agents réellement présents sur le terrain, dans les services et les ateliers ...** Il manque des agents sur de très nombreux secteurs. **Ces sous effectifs continuent de peser sur les équipes présentes compromettant la qualité du service public et augmentant la souffrance au travail.** Pour la CFTC, faire disparaître rapidement les sous-effectifs doit rester une priorité essentielle de la Ville. Cette priorité ne peut pas être « masquée » par l'affichage budgétaire de créations « comptables » de postes.

Le budget emplois 2024 est marqué par un solde net de + 644,5 postes (+ 345 au BP 2023 et + 313 au BP 2022) à ramener à + 343,5 postes hors résorption de l'emploi précaire et changements de périmètre.

Principaux éléments relevés par la CFTC :

- **Un volume très important de créations de postes (hors résorptions d'emplois précaires) : + 717 postes** (de loin le plus important depuis les 4 derniers exercices : 423 créations au BP 2023, 335 créations au BP 2021, 228 au BP 2020, 337 au BP 2019 et 228 au BP 2018)
- **Un volume important de postes créés pour la résorption de l'emploi précaire : + 322 postes essentiellement sur la DASCO** (en augmentation de plus de 50 % par rapport au BP 2023 : + 210 postes alors créés, + 19 au BP 2022) dont 316 pour la DASCO : 150 adjoints d'animation, 10 agents techniques des établissements d'enseignement, 40 agents spécialisés des écoles maternelles, 66 agents techniques des écoles et 50 professeurs contractuels à temps non complet ; 4 pour la DFA et 2 pour la DSP.
- **Un énorme volume de redéploiements : - 373,5 postes** (- 313 au BP 2023, - 129 postes au BP 2022) majoritairement sur la DASCO : - 106 postes (- 75 postes d'agents techniques des écoles, - 16 postes de professeurs de la Ville de Paris, - 7 SA, - 5 AT, - 3 TSO),
- **Un solde net d'emplois très élevé pour le BP 2024 : + 644,5 emplois** (à comparer aux soldes précédents (élevés également pour le BP 2023 : + 345 et le BP 2022 : + 313 mais beaucoup plus faibles, voire négatifs, pour les BP précédents : + 164 pour le BP 2021, + 8 pour le BP 2020 (- 30 à périmètre constant), - 19 pour le BP 2019 et - 23,5 pour le BP 2018) mais qui, hors résorption de l'emploi précaire et changements de périmètre, doit pour la CFTC être ramené à un **solde net de + 343,5 emplois** (644,5 - 322 + 21)
- **Près de 200 transformations catégorielles (197) sans incidence sur l'effectif budgétaire** : Près de 700 au BP 2023. Ces transformations concernent majoritairement la DAC avec 110 postes de professeurs contractuel à temps non complet des conservatoires et 74 des beaux-arts qui intègrent le corps des professeurs d'enseignement artistique.
- **Un solde très faible de transferts (+ 6)** contre plus de 1 300 au BP 2023 liés à l'époque à la création de la direction de la santé publique.
- **Un amendement a été déposé pour ne pas supprimer 50 postes aux Transports automobiles municipaux (TAM) Vote POUR de la CFTC** (5 voix POUR, 5 Abstentions, 1 OS Absente)

Pour les explications techniques sur le BP emplois

Les évolutions à la hausse ou à la baisse du nombre de postes (par direction, par fonction, par corps ...) et dont la date d'effet est fixée sur l'année 2024 correspondent à **quatre types d'évolutions** :

- des **créations** de postes ;
- des **transferts** (d'une direction vers une autre) ;
- des **transformations** (agents qui changent de corps) ;
- des **redéploiements** (= **suppressions** de postes existants sur des directions).

L'effectif budgétaire « théorique » (nommé **effectif règlementaire**) est fixé par fonction*, catégorie, corps ou emplois (tous grades confondus). Il est fixé à **54 886 postes sur 2024** (projet de délibération 2023 DFA-DRH 59 *Projet de budget primitif emplois pour 2024 qui sera présenté au prochain Conseil de Paris en décembre prochain*) soit un solde de **+ 644,5 postes** par rapport au dernier effectif voté (Budget supplémentaire (BS) voté à mi 2023.

Les effectifs « réels » sont en général inférieurs à cause des vacances d'emplois (emplois non pourvus suite à des départs à la retraite, des démissions, des détachements et particulièrement en ce moment à des recrutements insuffisants ...).

* Les postes du budget général sont répartis sur 9 grandes fonctions générales (une direction peut avoir des postes sur une ou plusieurs fonctions). S'y ajoutent les 3 budgets annexes de l'eau (BAE), de l'assainissement (BAA) et des transports automobiles municipaux (TAM).

Les 9 fonctions sont les suivantes :

- F° 0 : Services généraux (CAB, DAJ, DCPA, DDCT, DFA, DILT, DRH, DSIN, IG, SG)
- F° 1 : Sécurité (DPMP, DLH)
- F° 2 : Enseignement, formation professionnelle et apprentissage (DASCO, DAE, DRH)
- F° 3 : Culture, vie sociale, jeunesse, sport et loisirs (DAC, DJS, DASCO, DDCT)
- F° 4 : Santé et action sociale (DSOL, DFPE, DAE)
- F° 5 : Aménagement des territoires et habitat (DLH, DU, DEVE, DVD, DDCT, DLH)
- F° 6 : Action économique (DAE)
- F° 7 : Environnement (DPE, DCPA, DEVE, DTEC, DVD)
- F° 8 : Transports (DVD).

Pour les principales évolutions de chaque direction

DPMP (Direction de la Police Municipale et de la Prévention) : + 359 (+ 78 au BP 2023, hors résorption d'emplois précaires)

- **359 créations : la DPMP concentre près de la moitié du total des créations de postes du BP 2024** (à comparer aux 128 créations au BP 2023 - plus d'un tiers des créations du BP 2023, 138 créations au BP 2022 et 129 créations au BP 2021)
 - 120 postes d'agents de police municipale (100 au BP 2023),
 - 25 postes de chefs de service de la police municipale (10 au BP 2023),
 - 5 directeurs de la police municipale (3 au BP 2023),
 - 200 postes d'agents d'accueil et de surveillance (AAS) (10 au BP 2023),
 - 5 postes pour les intervenants sociaux en commissariat
 - 4 postes pour les fonctions support

DSP (Direction de la Santé Publique) : + 31 hors résorption emploi précaire (+ 11 au BP 2023)

- **52 créations** (7 au BP 2023, 26 au BP 2022) dont 42 pour renforcer les services (26 pour renforcer l'offre de soins en régie dans les centres de santé et, 16 postes pour renforcer les actions de protection maternelle et infantile) et 10 au titre des nouveaux équipements et nouvelles missions (3 postes pour l'ouverture de 3 maisons sport-santé en 2024, 3 postes au service municipal d'action et de salubrité et d'hygiène (SMASH) pour la lutte contre les punaises de lit, 2 postes pour la campagne de vaccination HPV et 1 poste à la mission métropolitaine de prévention

des conduites à risques pour la lutte contre le « chemsex » et 1 poste de directeur de Projet Dat Management).

- **2 résorptions d'emplois précaires** (1 poste de psychologue et 1 poste d'assistant socio-éducatif)
- **1 transfert** depuis la DJS : 1 poste de psychologue (1 au BP 2023, 6 au BP 2022 (786 depuis la DASES + 525,5 depuis la DFPE + 1 poste de directeur. Nouvelle direction sera créée au 1^{er} janvier 2022 et comptera 1 338,5 postes)
- **2 transferts** vers la DCPA : 2 postes de techniciens supérieurs
- **22 suppressions** (redéploiements) (30 au BP 2023)

DEVE (Direction des Espaces Verts et de l'Environnement) : + 30

- **30 créations** (13 au BP 2023) dont 27 pour l'extension et l'entretien des surfaces végétalisées (4 ingénieurs, 19 AT, 3 Techniciens supérieurs et 2 PM), 1 poste d'ingénieur pour les arbres (forêts urbaines et doctrine de plantations pour l'adaptation des essences au changement climatique), 1 poste de chargé de projet pour la Maison de l'animal en Ville et 1 poste pour la gestion du budget participatif à l'Agence d'Écologie Urbaine (AEU).

DVD (Direction de la Voirie et des Déplacements) : + 26 (+ 17 au BP 2023)

- **26 créations** (35 au BP 2023) dont 6 pour la mission vélo en vue de la livraison de nouveaux aménagements cyclables sécurisés, 14 pour renforcer les sections territoriales de voirie (STV), 4 au service des aménagements et des grands projets, 2 aux canaux pour l'entretien renforcé du bassin de la Villette et du canal Saint Martin.

DJS (Direction de la Jeunesse et du Sport) : + 13

- **13 créations** dont 2 postes d'AT pour l'ouverture du gymnase de l'îlot St Germain, 2 postes d'ingénieur (1 pour le développement des parcours sportifs sur l'espace public et 1 pour la mise en accessibilité des équipements), 7 postes de SA (dont 5 pour renforcer le pilotage déconcentré des circonscriptions), 1 poste d'AA au pôle de réservation des équipements, 1 poste de TSO.

DFPE (Direction des Familles et de la Petite Enfance) : + 12

- **12 créations** (21 au BP 2023) dont 8 pour renforcer le bureau de l'agrément des structures d'accueil et 4 pour l'ouverture de nouveaux berceaux
- **1 transformation catégorielle** (dernier poste d'auxiliaire de puériculture et de soins transformé en poste d'auxiliaire de puériculture de la Ville de Paris)
- **2 suppressions** (redéploiement)

DSOL (Direction de la Solidarité) : + 9 (+ 64 au BP 2023)

- **33 créations** (55 au BP 2023) dont 28 pour renforcer les services (12 pour renforcer la politique de protection de l'enfance, 14 pour la sous-direction de l'autonomie, notamment pour renforcer la mission inspection et la cellule de recueil des informations préoccupantes et 7 à la sous-direction de l'insertion et de la lutte contre l'exclusion) et 5 au titre des nouveaux équipements et nouvelles missions
- **24 suppressions** (redéploiements)

DLH (Direction du Logement et de l'Habitat) : + 7

- **9 créations** dont 6 SA et 1 AA (4 pour l'instruction des aides à la pierre en matière d'habitat privé, 3 pour le nouveau dispositif de contrôle des locaux commerciaux), 1 poste pour la Foncière Logement Social et Abordable (FLSA), 1 poste pour la gestion des aires d'accueil des gens du voyage.
- **2 suppressions** (redéploiements) (21 au BP 2023) dont 50 postes de conducteurs automobiles (TAM)

DSIN (Direction des Systèmes d'Information et du Numérique) : + 7

- **8 créations** pour le plan de transformation numérique
- **1 suppression** (redéploiement)

DU (Direction de l'Urbanisme) : + 5

- **5 créations** (0 au BP 2023) dont 4 pour le déploiement d'une police de l'urbanisme

DAJ (Direction des Affaires Juridiques) : + 3

- **3 créations**

DTEC (Direction de la Transition Ecologique et du Climat) : + 1

- **1 création** (23 au BP 2023) : 1 attaché pour renforcer le département sobriété énergétique

DICOM (Direction de la Communication) : + 1

- **1 création**

SG (Secrétariat Général) : + 0,5

- **11 créations** pour la Délégation aux Jeux olympiques et paralympiques
- **10,5 suppressions** (redéploiements)

DFA (Direction des Finances et des Achats) : + 0 (hors résorption de l'emploi précaire)

- **4 résorptions d'emplois précaires** pour pérenniser des emplois de vacataires du Centre de compétences Sequana (4 postes d'AA)

DPE (Direction de la Propreté et de l'Eau) : 0 (+ 5 au BP 2023)

- **32 créations** (36 au BP 2023, 48 au BP 2022) dont 30 au service technique de la propreté (STP) pour le renforcement des équipes urgence propreté (18 postes d'éboueurs et 12 TSO), 2 au Service technique de l'eau et de l'assainissement (STEA) pour renforcer la supervision des réseaux.
- **32 suppressions** (redéploiements) (30 au BP 2023) dont 30 AT et 2 AA

DCPA (Direction des Constructions Publiques et de l'Architecture) : - 5

- **10 créations** (19 au BP 2023) dont 10 postes d'ingénieurs pour la mise en œuvre des missions transverses dans les sections locales d'architecture
- **2 transferts** depuis la DDCT (Technicien supérieur)
- **17 suppressions** (redéploiements)

DAE (Direction de l'Attractivité et de l'Emploi) : - 8

- **2 créations** (1 au BP 2023) : 1 attaché pour la mise en œuvre du plan d'alimentation durable, 1 poste pour la vie étudiante
- **10 transferts** vers la DILT (10 AT) dans le cadre de la réforme du ménage dans les établissements d'art

DILT (Direction de l'Immobilier et de la Logistique) : - 11

- **10 transferts** depuis la DAE (10 AT) dans le cadre de la réforme du ménage dans les établissements d'art
- **21 suppressions** (redéploiements)

DDCT (Direction de la Démocratie, des Citoyen.ne.s et des Territoires) : - 12

- **11 créations** (7 au BP 2023) dont 1 poste pour l'Observatoire des violences faites aux femmes, 3 postes de SA, 2 postes pour la délivrance des titres d'identité, 1 MA14, 1 poste pour l'application « Mon Paris », 1 poste pour le renforcement du service d'état civil à la MA12, 2 postes pour la réouverture du Pavillon carré Baudouin dans le 20^{ème} arrondissement, 1 poste pour le service égalité, intégration inclusion
- **1 transfert** depuis le CAB / **1 transfert** vers la DAC
- **3 transformations** (solde négatif)
- **20 suppressions** (redéploiements)

DRH (Direction des Ressources Humaines) : - 32

- **10 créations** pour le service des rémunérations, le Centre Mobilité Compétences (CMC), les bureaux des carrières, le bureau des retraites, le bureau de la formation, le pôle aptitudes, maladies, accidents et le service des système d'information
- **2 transferts** : 1 depuis le CSAVP : poste de A pour le Service d'Accompagnement et de Médiation (SAM) / 1 depuis l'IG
- **44 suppressions** (redéploiements)

DAC (Direction des Affaires Culturelles) : - 66 (-15 au BP 2023 hors résorption d'emplois précaires)

- **7 créations** (30 au BP 2023, 48 au BP 2022) : 5 pour l'ouverture de 2 nouveaux équipements (1 pour la médiathèque James Baldwin, 4 pour la bibliothèque Virginia Woolf) ; 2 postes d'ingénieurs pour le département des édifices culturels et historiques pour la transition énergétique de ces édifices.
- **1 transfert** : 1 AT depuis la DDCT
- **2 transformations** (solde négatif pour la DAC)
- **72 suppressions** (redéploiements) (45 au BP 2023)

DASCO (Direction des Affaires Scolaires) : - 98 (hors résorption d'emplois précaires)
(- 135 au BP 2023)

- **31 créations** (10 au BP 2023) dont **8 pour l'ouverture de nouveaux équipements** (4 postes pour l'ouverture de l'école élémentaire Davout, 1 poste de directeur du centre de loisirs de l'hôpital Gustave Roussy, 1 poste d'AT pour le collège Verlaine, 1 poste de conseiller des activités physiques et sportives, 1 poste pour le nouvel équipement mutualisé Pinard, **6 pour l'Académie du climat** (10 attachés, 1 ingénieur, 2 Techniciens supérieurs, 1SA, 1 AT), **1 poste de psychologue** pour l'accompagnement des situations préoccupantes relatives aux enfants et l'aide à l'équipe, **16 postes pour structurer le réseau inclusion des CASPE** (6 postes d'animateur et 10 postes d'adjoint d'animation et d'action sportive)
- **316 résorptions d'emplois précaires** (145 au BP 2023) : 150 adjoints d'animation, 10 agents techniques des établissements d'enseignement, 40 agents spécialisés des écoles maternelles, 66 agents techniques des écoles et 50 professeurs contractuels à temps non complet
- **1 transformation** (solde négatif)
- **22 transferts** d'agents de restauration des collèges vers les Caisses des Ecoles (25 au BP 2023)
- **106 suppressions** (redéploiements) (120 au BP 2023) dont 75 postes d'agent technique des écoles (ATE), 16 PVP, 7 SA, 5 AT et 3 TSO

LE PLAN DE DÉPLACEMENTS DES ADMINISTRATIONS PARISIENNES (PDAP) (vote pour avis)

Le PDAP 2024-2030 sera le **3^{ème} plan des déplacements élaboré par la Ville**. Il vise à la **décarbonation des déplacements des agents** avec pour horizon la **neutralité carbone en 2050**. Suivi par trois adjoints, ce PDAP3 a pour chef de file la Direction de la Transition Ecologique et du Climat (DTEC). Il se compose de 17 actions regroupées en **trois chantiers** : **la transformation des conditions de travail pour des mobilités moins émissives, l'accompagnement des changements des pratiques des agents et faire connaître les bonnes pratiques et les valoriser**.

Vote des OS : Vote POUR de la CFTC (4 voix POUR, 8 ABSTENTIONS, 1 OS non présente)

Explication du vote CFTC :

Lors de son dernier Congrès confédéral à Rennes qui a réuni plus de 1 200 délégués des différents syndicats qui composent la **CFTC**, du 14 au 17 novembre dernier, la **CFTC** s'est résolument positionnée en faveur d'« **une transition sociale et environnementale juste et efficace** ». En affichant son adhésion aux engagements pris dans le cadre de l'Accord de Paris signé en 2015, la **CFTC** soutient l'objectif d'un appareil productif décarboné. Pour les services publics et notre collectivité en particulier, cet objectif passe par une plus grande traçabilité écologique et sociale des services à travers la décarbonation des transports : ceux contribuant à la délivrance des services et ceux relevant des mobilités quotidiennes des agents. **Parmi les mesures : faciliter l'accès au logement social pour certains agents de la Ville et notamment les primo-recrutés, demande portée par la CFTC lors de plusieurs instances.**

En cohérence avec ces orientations, la **CFTC** appuie donc le **PDAP** proposé par l'administration parisienne **tout en demandant que les agents ne puissent pas être pénalisés en se voyant imposer des contraintes supplémentaires.**

Parmi les **principales actions** proposées : la **réduction de la flotte de véhicules motorisées** de la Ville (- 180 véhicules), la **décarbonation du parc de véhicules et engins**, le développement de l'offre de mobilité douce pour les agents, l'optimisation des fréquences de livraison, pour les achats développer la **livraison décarbonée sur le dernier kilomètre** (fret fluvial, deux-roues...), l'extension de la semaine de 4 jours, **l'accès facilité au logement social** pour certains agents, le développement d'une **plateforme de covoiturage dédiée** ...

» [Consulter l'annexe de la DRH](#)

» [Consulter le PDAP \(version provisoire\)](#)

LE FORFAIT MOBILITÉ DURABLE (vote pour avis)

Issu d'un décret de 2020, le **dispositif** du forfait mobilités durables a été **modifié fin 2022**. **Trois principales évolutions** ont été apportées : ***l'élargissement à de nouveaux « modes de transport alternatifs et durables »*** (trottinettes, scooters électriques, mono roues, hoverboard et services de mobilité partagées) ; ***le cumul possible avec le remboursement partiel du titre de transport*** (le montant versé par an sera fonction du nombre de jours où un moyen de transport alternatif est utilisé) ; ***la définition de trois nouveaux seuils : 100 € pour de 30 à 59 jours par an, 200 € pour 60 à 99 jours, 300 € pour 100 jours et plus.***

Le nouveau dispositif plus favorable se substitue aux anciens (fin de l'indemnité kilométrique vélo (IKV), des abonnements souscrits au dispositif Vélib' et de la prestation environnementale en faveur de l'achat de vélos à assistance électrique par les agents de la Ville résidant hors Paris – cette aide toujours possible est désormais versée, sur demande, par Ile-de-France Mobilités.

Vote des OS : Vote POUR de la CFTC (8 voix POUR, 4 ABSTENTIONS, 1 OS non présente)

Explication du vote CFTC : Les mesures proposées sont favorables au pouvoir d'achat et à l'environnement. Elles devraient être positives pour les agents.

FORMATION : (2 votes pour avis)

1• Modalités de mise en œuvre du décret de juillet 2022 relatif à la formation et à l'accompagnement des agents en vue de faciliter leur évolution professionnelle

2• Délibération relative au compte personnel de formation

Le décret du 22 juillet 2022 vise à **mieux former et accompagner les agents les plus prioritaires**.

Trois publics sont concernés par les évolutions prévues par le décret :

- **les agents de catégorie C avec un diplôme inférieur au bac,**
- **les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)**
- **les agents exposés à un risque d'usure professionnelle.**

L'ensemble des agents concernés (près de 35 000) auront un accès prioritaire aux formations continues tout au long de leur carrière, des possibilités plus grandes de financement ou de congés de formations pour transitions professionnelles. Une **cartographie du risque d'usure professionnelle** a été construite par la DRH et partagée avec les organisations syndicales (23 corps identifiés et 30 000 agents concernés).

Pour les agents non prioritaires, la Ville propose également d'augmenter le financement Ville des formations pour évolutions professionnelles via le compte personnel de formation (CPF) des agents en faisant passer le plafond de 1 500 € à 2 500 €.

La **CFTC** est également intervenue pour demander que soient proposées de façon plus systématique des formations de mise à niveau pour les agents qui peuvent être en difficulté sur les savoirs fondamentaux (lecture, rédaction, orthographe et calcul).

Votes des OS :

- 1• Vote POUR de la CFTC** (7 voix POUR, 5 ABSTENTIONS, 1 OS non présente)
- 2• Vote POUR de la CFTC** (7 voix POUR, 5 ABSTENTIONS, 1 OS non présente)

Explication du vote CFTC :

La **CFTC** a salué le travail mené en amont sur ce texte qui a fait l'objet de nombreuses réunions avec l'administration. Pour la **CFTC**, tout ce qui peut favoriser la formation des agents doit être encouragé : qu'il s'agisse de la formation continue ou en vue d'une transition professionnelle. Dans un contexte de difficultés de recrutement, il est de l'intérêt de la collectivité parisienne d'élever le niveau et les qualifications des agents de la Ville à la fois pour favoriser leur évolution professionnelle et augmenter leur niveau global de compétences. La réforme permettra pour les agents concernés d'augmenter le volume des formations accessibles (accès de droit aux formations Ville, droit à au moins une formation professionnelle non-organisée par la Ville par période de 3 ans, plafonds plus élevés pour les projets individuels d'évolution professionnelle : maximum pour les publics prioritaires de 7 500 € contre 2 500 € à 5 500 € avant la réforme, possibilité de mobiliser pour leurs projets jusqu'à 550 h (dont leurs heures de compte personnel de formation CPF) ainsi qu'un congé de transition professionnelle)

L'INDEMNITE FORFAITAIRE ITINERANCE (IFI) (vote pour avis)

L'Exécutif propose une évolution des critères d'attribution de l'IFI qui aboutira à supprimer cette indemnité à près de 1 500 agents (près de 3 200 bénéficiaires actuellement). La perte sera compensée en IFSE.

Vote des OS : Vote CONTRE de la CFTC (11 voix CONTRE, 1 voix POUR, 1 OS non présente)

Explication du vote CFTC :

Cette réforme est défavorable pour certains agents notamment ceux qui effectuent des déplacements fréquents et réguliers mais pas de façon quotidienne comme le prévoit le projet de délibération (situation par exemple des assistantes sociales en milieu scolaire).

HANDICAP : LE RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION FIPHFP

(Point inscrit pour information mais demande d'un vote en séance)

Fin 2023 s'achèvera la 5^{ème} convention pluriannuelle signée entre la Ville et le **Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP)**. Ces conventions fixent la contribution financière du FIPHFP et les obligations de la Ville en matière de politique interne pour l'accueil des personnes handicapées (volume de recrutement, aménagements de postes, dispositifs de maintien dans l'emploi et de reconversion ...).

La dernière convention (2021-2023) a permis plus de 200 recrutements définitifs et un apport de plus de 6 M€ par le FIPHFP. **La 6^{ème} convention** préparée par la Mission Égalité Professionnelle et inclusion (MEPI) couvrira 4 ans (**2024-2027**) et la Ville s'engage à recruter plus de 300 fonctionnaires et 85 apprentis en situation de handicap et 6% de catégorie A (contre 2 % actuellement).

Vote des OS : Vote POUR de la CFTC (UNANIMITE : 12 voix POUR, 1 OS non présente)

» [Consulter le document de présentation du renouvellement de convention FIPHFP](#)

La CFTC à vos côtés
Pour vous défendre et vous informer