

## Comité social territorial central 13 mars 2024

### Compte-rendu CFTC

## FORMATION ET ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ DES AGENTS

Mise en œuvre du décret du 22 juillet 2022

## BILAN 2022-2023 DU TÉLÉTRAVAIL

Actualisation de l'allocation forfaitaire

La **CFTC** dans sa [déclaration d'ouverture](#) a rappelé les préoccupations sur **les effectifs, les rémunérations et les mirages d'un pompeux « management » à l'anglo-saxonne** peu propice à **l'amélioration des conditions de travail** dans la fonction publique.

À l'ordre du jour du CST (outre l'approbation de PV des séances du 22 novembre 2023 et 17 janvier 2024), **deux principaux points** étaient soumis aux organisations syndicales :

- ✚ **Le nouveau guide d'information sur l'offre de formation et d'accompagnement personnalisé des agents** (information)
- ✚ **Le Bilan 2022-2023 du télétravail** (information) **et l'actualisation du montant de l'allocation forfaitaire de télétravail** (vote)

» [Consulter le PV du CST du 22 novembre 2023 sur notre site](#)

» [Consulter le PV du CST du 17 janvier 2024 sur notre site](#)

» [Consulter le dossier de séance complet sur notre site](#)

## LE NOUVEAU GUIDE D'INFORMATION DES AGENTS SUR L'OFFRE DE FORMATION ET D'ACCOMPAGNEMENT (pour information)

Ce nouveau guide répond aux nouvelles obligations de la Ville prévues par le décret du 22 juillet 2022. Celui-ci définit les obligations de formation et d'accompagnement des agents en vue de favoriser leur évolution professionnelle.

Le nouveau guide présente sous forme de **18 fiches** :

- ✚ **Les acteurs et les publics concernés**
- ✚ **Les accompagnements** collectifs ou individuels des agents dans la définition de leur projet professionnel
- ✚ **Les dispositifs de mise en œuvre pour un projet** : formations, congés spécifiques, préparations aux concours ...

## Les acteurs et les publics concernés :

### Les principaux acteurs :

- **en direction** : les référents formation, les référents mobilité (pour les questions relatives à l'évolution professionnelle) et les référents reconversion (pour les questions relatives au reclassement pour raison de santé). Les référents peuvent donner des informations et accompagner les agents dans leurs projets.
- **à la DRH : le centre des transitions professionnelles (CTP)** qui propose :
  - des informations et des conseils pour les agents qui souhaitent une mobilité au sein ou à l'extérieur de la Ville ;
  - des dispositifs pour évoluer : Parcours mobilité, Passerelles, accompagnement individuel pour les agents en reclassement pour raisons de santé ...

### Les publics concernés :

- **Tous les agents de la Ville titulaires ou contractuels, sur emploi permanent** « en quête d'amélioration dans leur poste actuel, désireux de progresser professionnellement ou en réflexion pour une reconversion »
- **Des publics prioritaires** : le décret du 22 juillet 2022 fait évoluer les conditions de formation et d'accompagnement des agents publics notamment en **ciblant des publics** qui pourront prioritairement disposer d'accès aux formations et de conditions d'accompagnement particulières. **Les agents considérés comme prioritaires** (au regard de leur niveau de qualification ou de leur état de santé) **bénéficient de droits renforcés en terme de formation**. Sont concernés :
  - Les agents de catégorie C avec un niveau de diplôme inférieur au Bac
  - Les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (RQTH)
  - Les agents en risque d'usure professionnelle (Voir les conditions)

### Les conditions pour être considéré en risque d'usure professionnelle :

- Être en fonction dans un des corps de la cartographie du risque d'usure professionnelle
- Cumuler **au moins 5 ans d'ancienneté**, au sein de la fonction publique, dans un ou plusieurs de ces corps, **dont 3 ans au minimum à la Ville de Paris**

Si les conditions ne sont pas remplies, possibilité de demander une visite médicale auprès du service de médecine préventive (SMP) pour faire évaluer son risque d'usure professionnelle de manière individuelle.

### La liste des corps de la cartographie du risque d'usure professionnelle :

<ul style="list-style-type: none"><li>• Agent technique de la petite enfance (ATEPE)</li><li>• Auxiliaire de puériculture et de soins</li><li>• Conducteur d'automobiles</li><li>• Agent spécialisé des écoles maternelles (ASEM)</li><li>• Agent de surveillance de Paris</li><li>• Agent technique des écoles (ATE)</li><li>• Agent d'accueil et de surveillance (AAS)</li><li>• Éducateur de jeunes enfants (EJE)</li><li>• Adjoint d'animation et d'action sportive</li><li>• Assistant socio-éducatif</li><li>• Adjoint technique des établissements d'enseignement</li><li>• Éboueur</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• animateur - animatrice</li><li>• Égoutier et personnels des réseaux souterrains</li><li>• Aide-soignant (Titre IV)</li><li>• Personnels ouvriers (Titre IV)</li><li>• Adjoints techniques (AT)</li><li>• Technicien des services opérationnels (TSO)</li><li>• Puéricultrices</li><li>• Assistants socio-éducatifs (Titre IV)</li><li>• Agent-police-municipale-Paris</li><li>• Éducateur de jeunes enfants (Titre IV)</li><li>• Conseiller en économie sociale et familiale (Titre IV)</li></ul>
--	---

**Les accompagnements collectifs ou individuels des agents** dans la définition de leur projet professionnel » [Dans le dossier complet de séance](#)

- Le **Parcours mobilité collectif** (sur 1 mois et demi) (voir fiche n°2) => pour construire un projet professionnel si l'on réfléchit à une mobilité au sein de la Ville ou de la fonction publique (1 réunion collective d'une ½ journée et 3 ateliers d'une ½ journée pour construire son projet, améliorer son CV et préparer son entretien de recrutement)
- Le **Bilan de parcours professionnel individuel** (à partir de 2025 : sur 3 ou 4 séances soit 8h au total) (voir fiche n°3) => pour un projet de mobilité externe afin de faire un point sur son parcours pour mieux identifier ses forces et ses aspirations
- Le **Bilan de compétences** (voir fiche n° 4) => pour évaluer ses compétences actuelles et envisager des possibilités de développement, des perspectives professionnelles, un projet professionnel et éventuellement un parcours de formation
- Les **Immersion professionnelles** (2 à 10 jours ouvrés, consécutifs ou non) (voir fiche n°5) => pour tester en pratique des métiers qui intéressent et confirmer un choix de carrière
- Le **Plan individuel de développement des compétences (PIDC)** (voir fiche n°6) => pour élaborer un plan d'action pour acquérir les compétences nécessaires à la réalisation d'un projet professionnel : identifier les actions de formation et d'accompagnement à mettre en place (mentorat, tutorat, immersions ...)

**Les dispositifs de mise en œuvre d'un projet :** formations, congés spécifiques, préparations aux concours, compte personnel de formation, période préalable au reclassement ...  
» [Dans le dossier complet de séance](#)

- **Pour développer ses compétences sur son métier actuel :**
  - La formation professionnelle (voir fiche n°7)
  - Les dispositifs d'accompagnements spécifiques des encadrants (voir fiche n°8)
- **Pour évoluer vers de nouvelles fonctions dans sa filière ou son corps de métier**
  - Les préparations à concours et examens professionnels (voir fiche n°10)
  - Les scolarités (voir fiche n°11)
  - La validation des acquis de l'expérience (VAE) (voir fiche n°12)
- **Pour changer de métier :**
  - Le compte personnel de formation (CPF) (voir fiche n°13)
  - Le congé de transition professionnelle (CTP) (voir fiche n°14)
  - Les passerelles (fiche n°15) => pour changer de métier (via une procédure collective de mobilité pilotée par la DRH en lien avec plusieurs directions opérationnelles : DASCO, DFPE, DPE, DEVE ...)
- **Pour changer de métier pour raison de santé :** pour les agents reconnus inaptes à leurs fonctions
  - La période préalable au reclassement (PPR) (voir fiche n° 16)
  - Les journées découvertes (voir fiche n° 17)
- **Pour parfaire sa formation personnelle :**
  - Le congé de formation professionnelle (CFP) (voir fiche n° 18)

## **LE BILAN 2022-2023 DU TÉLÉTRAVAIL ET L'ACTUALISATION DU MONTANT DE L'ALLOCATION FORFAITAIRE DE TÉLÉTRAVAIL** (vote pour avis)

### **Principales données du bilan 2022-2023 :**

» [Dans le dossier complet de séance](#)

Débutée en 2017, l'expérimentation du télétravail s'est accélérée puis formalisée avec la crise sanitaire qui a conduit au vote d'un **nouveau cadre général du télétravail** (octobre **2021**) et à la mise en place de **nouvelles conventions dans FMCR** (avril **2022**).

À **fin 2023**, un peu **plus de 9 000 agents** de la Ville disposent d'une convention télétravail (contre près de 7 700 à fin 2022 et 2 000 avant la crise sanitaire). Les catégories A et B sont plus représentées que la catégorie C et le télétravail concerne très majoritairement deux filières : la filière administrative et la filière technique. **Plus d'un tiers des agents sont en jours flottants**, un tiers en alternance jours fixes/jours flottants et moins d'un tiers en jours fixes. **Près de 40 % des agents ont une moyenne de 2 jours de télétravail par semaine** (8 par mois), un peu plus

d'un quart (28 %) prennent 1 jour par semaine et un cinquième (20 %) ont une moyenne de 3 jours par semaine.

Une **procédure de télétravail « dérogatoire »** (c'est-à-dire au-delà de la durée maximale autorisée) existe dans quatre cas : pour des **agents dont l'état de santé ou le handicap le justifie** (après avis du service de médecine préventive et pour une durée maximale de 6 mois renouvelable), pour les **femmes enceintes**, pour les **proches aidants**, et enfin en raison d'une **situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site**.

La **CFTC** a demandé un bilan du temps partiel avant COVID et pour les années suivantes afin de savoir si beaucoup de femmes ont repris une activité à 100% depuis la mise en place des conventions de télétravail. La DRH nous a indiqué que le **temps partiel a baissé de 22% à la ville de Paris dont 15% d'agents en horaires variables**.

## L'actualisation du montant de l'allocation forfaitaire :

L'indemnité votée en 2021 (2,50 € par jour dans la limite de 120 € par an) est portée pour des raisons réglementaires à 2,88 € par jour de télétravail dans la limite d'un plafond annuel de 138,24 €.

Concernant les [amendements proposés](#) par une des organisations syndicales la **CFTC** a voté **POUR** comme les autres partenaires sociaux.

Madame la Maire n'a pas souhaité prendre en compte ces revendications. Aussi nous sommes conviés à un **CST central de repli le 20 mars** pour rediscuter de ce point.

**Vote des OS : Vote CONTRE de la CFTC ainsi que les autres organisations syndicales.**

### Explication du vote CFTC :

La **CFTC** n'a pas signé l'accord sur le règlement du télétravail présenté au vote des organisations syndicales en 2021. À l'époque, la **CFTC** avait jugé insuffisantes les conditions de cet accord et notamment la faiblesse du montant de l'allocation forfaitaire même revalorisé dans la mesure où la Ville limite l'indemnisation à **48 jours** au lieu de **88 jours** à l'état.

## La CFTC à vos côtés Pour vous défendre et vous informer