

# Réunion d'actualités statutaires

Pôle Juridique et Carrières – Janvier 2023

# Sommaire

- ▶ **Actualités du CDG (I)**
- ▶ **Actualités à retenir (II) :**
  - ▶ Les changements au 1<sup>er</sup> janvier 2023,
  - ▶ Elargissement du forfait mobilité durable,
  - ▶ Elargissement du CTI,
  - ▶ Signalements émis par les lanceurs d'alerte,
  - ▶ Le reste de l'actualités en bref
- ▶ **Point sur le crédit de temps syndical (III)**

# I) Actualités du CDG

## Report de la Conférence régionale de l'emploi territorial (CRET)

- ⇒ Initialement prévu le 2 février 2023, la CRET organisée par les CDG des Hauts-de-France sur le thème « coconstruire le dialogue social de demain » en présence de Monsieur Philippe Laurent, Président du CSFPT, a du être reportée en raison du contexte social
- ⇒ Une nouvelle date vous sera communiquée très prochainement

## Rapport Social Unique (RSU)

La campagne de collecte des données pour le RSU **2021 va se terminer le 14 février 2023.**

Vous avez donc jusqu'à cette date pour compléter votre RSU dans l'application Données Sociales qui constitue le seul mode de collecte pour le RSU pour toutes les collectivités et établissements publics, qu'ils soient affiliés ou non.

⇒ **A ce jour 685 collectivités ou établissements n'ont pas transmis leur RSU.**

Vous pouvez retrouver, en cliquant sur le lien ci-après, l'ensemble des éléments utiles pour vous accompagner dans votre saisie :

⇒ <https://www.cdg60.com/accompagnement/campagne-rapport-social-unique-rsu-2021/>

## Installation des instances paritaires

- ⇒ À la suite des élections professionnelles du 8 décembre 2022, le CDG60 a installé les instances dont il a la charge :
  - Les 3 CAP et la CCP le 12 janvier 2023
  - Le CST et sa formation spécialisée le 17 janvier 2023
- ⇒ Le nouveau **planning** des instances du CDG est consultable [sur le site du CDG](#)
- ⇒ Les règlements intérieurs des différentes instances seront adoptés lors des 1<sup>ère</sup> séances de l'année 2023

## Lancement des Ateliers Mobilité

Vous souhaitez accompagner vos agents dans leur démarche d'évolution professionnelle ?

- ⇒ Le pôle Accompagnement, Mobilité, Emploi lance cette année les « ateliers mobilité ». Un mardi par mois, une conseillère en mobilité du CDG accompagne vos agents dans leur démarche d'évolution professionnelle.
- ⇒ Dans le cadre de ces ateliers, limités à 15 personnes, où se mêlent échanges, partage et travaux dédiés avec notre équipe, vos agents auront la possibilité d'avancer concrètement sur leur(s) projet(s) d'évolution.

## Lancement des Ateliers Mobilité

Les trois premiers ateliers auront pour thème « Valoriser son parcours professionnel à travers son CV et sa lettre de motivation » :

- Le 4 avril 2023 de 9h30 à 12h30 à Beauvais
  - Le 9 mai 2023 de 9h30 à 12h30 à Creil
  - Le 6 juin 2023 de 9h30 à 12h30 à Clermont
- ⇒ Pour de plus amples renseignements : [gpet@cdg60.com](mailto:gpet@cdg60.com) / Aurélie ROCHAT-MALLARD, conseillère en mobilité et GPEEC



## Médiation

- ⇒ En application du décret du 25 mars 2022 sur la médiation préalable obligatoire le conseil d'administration a, par délibération du 9 juin 2022, mis en place cette nouvelle mission.
- ⇒ À la suite d'une réunion de travail entre les CDG de « Picardie » et la Présidente du Tribunal Administratif d'Amiens, il a été convenu d'établir une convention sur la médiation entre le TA d'Amiens et chaque CDG.
- ⇒ Celle-ci aura pour objectif d'élargir le recours à la médiation à l'initiative du juge auprès du CDG60 (et non pas la médiation préalable obligatoire) à l'ensemble des affaires individuelles intéressant le contentieux de la FPT, à l'exception des recours tendant à l'annulation d'une sanction disciplinaire, à la reconnaissance d'un AT ou d'une maladie professionnelle ou tendant à la reconnaissance d'une situation de harcèlement.

## II) Actualités à retenir

# Relèvement du minimum de traitement

- ▶ [Décret n° 2022-1615 du 22 décembre 2022 portant relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique](#)
- ▶ [Décret n° 2022-1608 du 22 décembre 2022 portant relèvement du salaire minimum de croissance](#)

- ⇒ Au 1<sup>er</sup> janvier 2023, le SMIC a augmenté de 1,81 % pour passer à 11,27 € bruts horaires, soit 1 709,28 € bruts mensuels,
- ⇒ Comme lors des dernières augmentations du SMIC intervenues les 1<sup>er</sup> octobre 2021, 1<sup>er</sup> janvier et 1<sup>er</sup> mai 2022, le décret est venu, à nouveau, relever le minimum de traitement dans la fonction publique **au 1<sup>er</sup> janvier 2023 à l'IM 353** (au lieu de 352 depuis mai 2022) correspondant à l'indice brut 385 et à une rémunération de 1 712,05 € bruts mensuels.

⇒ les agents publics (fonctionnaires et contractuels de droit public) occupant un emploi doté d'un indice inférieur à l'indice majoré 353 doivent néanmoins percevoir le traitement afférent à l'indice majoré 353 (et indice brut 385).

En l'état, devront donc bénéficier du traitement afférent à l'indice majoré 353 :

- Les agents de l'échelle C1 qui se trouvent sur les 7 premiers échelons.
- Les agents de l'échelle C2 qui se trouvent sur les 3 premiers échelons.
- Les agents de maîtrise qui se trouvent sur les 3 premiers échelons.
- Les sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels (grade de sergent) qui se trouvent au 1er échelon.

## Augmentation de la cotisation pour le financement de la formation des apprentis

- ⇒ Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022, les collectivités locales sont redevables envers le CNFPT d'une majoration de cotisation patronale instituée au titre du financement des droits de formation des apprentis initialement fixée à 0,05 %.
- ⇒ **À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, ce taux de cotisation passe à 0,10 %.**

## Revalorisation de l'allocation forfaitaire télétravail

[Arrêté du 23 novembre 2022 modifiant l'arrêté du 26 août 2021 pris pour l'application du décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 relatif au versement de l'allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats](#)

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, l'allocation forfaitaire de télétravail est revalorisée à 2,88 € par jour de télétravail dans la limite de 253,44 € par an (contre auparavant 2,50 € par jour dans la limite 220 € par an).

## Fin de la suspension du jour de carence pour Covid-19

Si l'article 27 II D de la [Loi de financement de la sécurité sociale pour 2023](#) avait laissé la possibilité de prolonger la suspension du jour de carence en cas d'arrêt maladie directement en lien avec la Covid-19 **jusqu'au plus tard le 31 décembre 2023**, il prévoyait également de pouvoir écourter cette date par décret.

⇒ Le [décret n° 2023-37 du 27 janvier 2023 relatif aux arrêts de travail dérogatoires délivrés aux personnes contaminées par la Covid-19](#) vient mettre fin à ce dispositif **à compter du 1<sup>er</sup> février 2023**.

Il met également un terme à la délivrance d'arrêts de travail dérogatoires, via « declare-ameli », aux assurés se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler, y compris à distance, en cas de contamination par la covid-19

⇒ Voir : [FAQ DGAFP mise à jour au 31 janvier 2023](#)



## Abrogation de la double rémunération du 1<sup>er</sup> mai

⇒ Lors de la codification du statut, l'art L621-9 du CGFP a introduit une nouvelle référence aux articles L. 3133-4 et L. 3133-6 du code du travail

La transposition de la règle du secteur privé venait à doubler la rémunération des agents travaillant le 1<sup>er</sup> mai, alors qu'auparavant le 1<sup>er</sup> mai dans la Fonction Publique était considéré comme n'importe quel autre jour férié

⇒ l'article 161 de la [loi n° 2022-1726 du 30 décembre 2022 de finances pour 2023](#) abroge purement et simplement l'article L. 621-9 à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023

## Élargissement du « forfait mobilités durables »

[Décret n° 2022-1557 du 13 décembre 2022 modifiant le décret n° 2020-1547 du 9 décembre 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique territoriale](#)

[Arrêté du 13 décembre 2022 modifiant l'arrêté du 9 mai 2020 pris pour l'application du décret n° 2020-543 du 9 mai 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique de l'Etat](#)

⇒ le décret élargit ledit forfait aux engins de déplacement personnel motorisés et à l'ensemble des services de mobilité partagée.

Auparavant limité aux déplacements effectués en vélo ou en covoiturage, le forfait peut désormais bénéficier notamment **aux utilisateurs de trottinettes électriques ou à ceux utilisant des véhicules de location en libre-service ou en autopartage.**

⇒ Il rend possible le cumul intégral de ce forfait avec le remboursement partiel d'un abonnement de transport en commun et d'abonnement à un service public de location de vélos prévus par le décret du 21 juin 2010.

⇒ Il supprime la possible modulation du montant du forfait et le nombre minimal de jours à proportion de la durée de présence de l'agent dans l'année au titre de laquelle le forfait est versé.

L'arrêté du 13 décembre 2022 diminue le nombre de jours minimums d'utilisation d'un moyen de transport éligible au versement du forfait mobilités durables à 30 jours par an (au lieu de 100 auparavant) et module son montant de 100 à 300 euros (au lieu de 200 euros auparavant) selon le nombre de jours.

- ⇒ Les agents publics territoriaux et les agents recrutés sous contrat de droit privé peuvent prétendre au versement du « forfait mobilités durables » d'un montant qui varie entre :
- 100 € lorsque l'utilisation du moyen de transport est comprise entre 30 et 59 jours
  - 200 € lorsque l'utilisation du moyen de transport est comprise entre 60 et 99 jours ;
  - 300 € lorsque l'utilisation du moyen de transport est d'au moins 100 jours.

# Élargissement du complément de traitement indiciaire

[Décret n° 2022-1497 du 30 novembre 2022 modifiant le décret n° 2020-1152 du 19 septembre 2020 relatif au versement d'un complément de traitement indiciaire à certains agents publics](#)

[Note explicative sur le complément de traitement indiciaire](#)

**Pour rappel** : l'article 48 de la loi du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021 avait prévu le versement d'un complément de traitement indiciaire (CTI) à certains agents territoriaux suite aux accords SEGUR.

Toutefois, le CTI ne concernait pas les agents travaillant dans des établissements ou des services apportant une assistance au domicile des personnes âgées (CCAS, SAAD, CIAS, SIAD).

Une prime de revalorisation avait donc été instituée par le décret du 28 avril 2022 afin de permettre aux collectivités qui le souhaitaient de verser un montant équivalent au CTI à certains agents.

L'article 44 de la loi du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022 a modifié l'article 48 afin de pouvoir verser le complément de traitement indiciaire à ces agents avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> avril 2022.

Le décret rentre en vigueur au 1<sup>er</sup> décembre 2022 et abroge le décret du 28 avril 2022 qui avait institué la prime de revalorisation

## L'élargissement du CTI concerne donc :

Les agents **relevant de certains cadres d'emplois** (à savoir : CSE, ASE, EJE, moniteurs éducateurs, agents sociaux, psychologues, animateur et adjoint d'animation) **et exerçant à titre principal des fonctions d'accompagnement socio-éducatif dans certains établissements** comme les CCAS ou CIAS, les services départementaux d'action sociale, de l'aide sociale à l'enfance, de la protection maternelle et infantile

Mais aussi aux agents (peu importe leur cadre d'emplois) **qui exercent des missions d'aide à domicile auprès des personnes âgées ou handicapées** au sein des services d'aide et d'accompagnement à domicile (SAAD)

**Le versement du CTI est de droit**, une délibération n'est donc pas nécessaire. L'autorité territoriale fixe, par arrêté individuel, l'attribution du CTI aux fonctionnaires et, par un avenant au contrat, pour les contractuels.

⇒ Le versement du CTI est rétroactif à compter du 1<sup>er</sup> avril 2022 / NB : pour les agents CNRACL qui auraient perçu la prime de revalorisation sur cette période une régularisation des cotisations sera nécessaire

Pour les fonctionnaires, le montant du CTI est fixé à 49 points d'indice majoré, soit pour un agent exerçant ses fonctions à temps complet :

- 229,62 € bruts mensuels du 1<sup>er</sup> avril au 30 juin 2022,
- 237,65 € bruts mensuels à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022.

Les agents contractuels de droit public perçoivent une indemnité équivalente au CTI dont le montant est identique.



## Signalements émis par les lanceurs d'alerte

[Décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022 relatif aux procédures de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte et fixant la liste des autorités externes instituées par la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte](#)

[La loi n° 2022-401 du 21 mars 2022](#) modifie la loi du 9 décembre 2016 dite loi « Sapin 2 » afin d'améliorer et renforcer la protection des lanceurs d'alerte, notamment en proposant une définition plus large des lanceurs d'alerte, en simplifiant les canaux de signalement et en définissant un nouveau statut pour leur entourage.

**Pour rappel :** la loi Sapin 2 avait instauré une procédure graduée en trois temps permettant le signalement d'une alerte :

- Le signalement en interne,
- Le signalement en externe,
- Le signalement public.

Afin de simplifier les modalités de signalement et mieux structurer la remontée d'informations, la loi du 21 mars 2022 réforme la procédure comme suit :

### **1<sup>ère</sup> étape : Le signalement d'une alerte en interne et/ou en externe**

L'agent public a désormais le choix entre :

**Option n°1** : Porter le signalement en interne (soit via une procédure de recueil si l'agent exerce au sein d'une commune ou un EPCI concerné\*, soit via un partage de l'information à la connaissance de son supérieur, de l'autorité territoriale ou du référent) puis porter le signalement en externe à l'autorité compétente, au Défenseur des droits, à la justice ou à un organe européen.

**Option n°2** : Porter directement l'alerte en externe à l'autorité compétente, au Défenseur des droits, à la justice ou à un organe européen.

## 2<sup>ème</sup> étape : Le signalement public

Le signalement de l'alerte peut toujours être rendu public, mais uniquement dans les situations suivantes :

- à défaut de traitement du signalement externe dans un certain délai,
- en cas de danger grave et imminent,
- En cas de risque de représailles si le signalement n'a aucune chance d'aboutir.

=> La loi du 21 mars 2022 est rentrée en vigueur au 1<sup>er</sup> septembre 2022 mais nécessitait la parution d'un décret d'application qui est paru le 4 octobre.

Il vient détailler les procédures internes de recueil et de traitement des signalements et les procédures de recueil et de traitement des signalements adressés aux autorités compétentes, ainsi que la liste de ces autorités.

Les articles 1 à 8 du décret détaillent la procédure interne de recueil et de traitement des signalements.

- ⇒ Ont l'obligation de mettre en place une procédure de recueil et de traitement des alertes :
- **les personnes morales de droit public employant au moins cinquante agents**, à l'exclusion :
    - des communes de moins de 10 000 habitants, des établissements publics qui leur sont rattachés
    - et des EPCI qui ne comprennent parmi leurs membres aucune commune excédant ce seuil de population ;
  - les personnes morales de droit privé employant au moins 50 salariés.

Le décret indique comment apprécier ce seuil de 50 agents par analogie avec les effectifs pris en compte pour la composition des CST

⇒ Chaque collectivité détermine l'instrument juridique le mieux à même de répondre à l'obligation d'établir une procédure interne de recueil et de traitement des signalements.

Par exemple, pour les collectivités territoriales la procédure sera créée par délibération après consultation du CST.

⇒ Le référent déontologue peut être chargé du recueil et, le cas échéant, du traitement des signalements.

Le décret développe également la procédure de signalement externe. Il liste ainsi en annexe les autorités compétentes pour recueillir une alerte.

Au-delà du Défenseur des droits, de l'autorité judiciaire, sont aussi listées les différentes autorités auxquelles pourra être adressée une alerte intervenant dans 23 domaines.

## Le reste de l'actualités en bref

⇒ **Possibilité de cumuler la prime de responsabilité des DGS avec le RIFSEEP**

[Décret n° 2022-1362 du 26 octobre 2022 modifiant le décret n° 88-631 du 6 mai 1988 relatif à l'attribution d'une prime de responsabilité à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés](#)

⇒ **Autorisation pour les agents publics d'exercer à titre accessoire une activité lucrative de conduite d'un véhicule affecté aux services de transport scolaire ou assimilés**

[Décret n° 2022-1695 du 27 décembre 2022 ouvrant à titre expérimental la possibilité pour un agent public d'exercer à titre accessoire une activité lucrative de conduite d'un véhicule affecté aux services de transport scolaire ou assimilés](#)

## ⇒ **Nouveau recours contre les décisions individuelles en matière d'attribution des allocations chômage**

[Loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi](#)

- ⇒ Insertion d'un nouvel article L.557-1-1 dans le CGFP qui consacre, pour un fonctionnaire relevant de l'auto-assurance ou pour son employeur, la possibilité de saisir le Président du CDG afin qu'il statue, après avis de la CAP, sur les décisions individuelles défavorables en matière de droit au chômage limitativement énumérées et nécessitant une appréciation (comme par exemple, l'ouverture de droit après une démission non légitime).
- ⇒ Nouvelle disposition qui nécessite néanmoins la publication d'un décret d'application afin de préciser les modalités pratiques de mise en œuvre de ce recours.



# III) Crédit de temps syndical

## Références :

[Articles L.214-3 à L.214-7 du CGFP](#)

[Articles 12 à 20 du décret 85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale](#)

[Décret n° 2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics](#)

[Décret n° 2016-1626 du 29 novembre 2016 pris en application de l'article 61-1 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale](#)

<https://www.cdg60.com/carriere/dialogue-social/>

- ⇒ Les dispositions législatives et réglementaires permettent aux représentants syndicaux (représentant du personnel, membres élus ou nommément désignés par les statuts) de bénéficier de temps pour exercer leur activité syndicale.
- ⇒ Elles ne s'appliquent pas aux agents syndiqués qui ne détiennent ni mandat syndical ni mandat de représentant du personnel.
- ⇒ Ils peuvent, selon les cas, bénéficier :
  - D'autorisations d'absence (ASA) pour participer aux réunions des organisations syndicales dans lesquelles ils détiennent un mandat
  - D'autorisations d'absence en lien avec leur qualité de représentants du personnel
  - De décharges d'activités de services

IV-1

	<b>Autorisations d'absence liées à un mandat syndical</b>	
<b>Références</b>	<b>Art. 14 et 17 Décret n° 85-397</b>	<b>Art. 16 Décret n° 85-397</b>
<b>Niveau</b>	Inférieur au département/section syndicale	Départemental, interdépartemental, régional, national, international
<b>Gestion</b>	Calcul et vérification du respect du quota par le CDG pour les collectivités dépendant du CST intercommunal <b>Ou</b> Par la collectivité disposant de son CST propre qui doit calculer et attribuer un contingent aux OS représentées dans son CST	Par la collectivité
<b>Objet</b>	Congrès syndicaux ou réunions des organismes directeurs syndicales	
<b>Limite</b>	<b>1h pour 1000h</b> de travail accomplies par les électeurs inscrits sur la liste électorale du CT du CDG	<b>10 ou 20 jours/an/agent</b>
<b>Justificatif</b>	Convocation	Convocation
<b>Délai de transmission</b>	3 jours au moins avant la date de la réunion	
<b>Possibilité de refus</b>	Oui, refus motivé par les nécessités du service	Oui, refus motivé par les nécessités du service
<b>Bénéficiaires</b>	Agents désignés par les organisations syndicales parmi leurs représentants en activité dans la collectivité dont le CST dépend du CDG	Membre élu ou agent nommément désigné dans les statuts de l'organisation
<b>Remboursement par le CDG</b>	Oui uniquement pour les collectivités relevant du CST intercommunal	Non

## Répartition du contingent d'autorisations d'absence art 14 et 17 - CST du CDG60

Organisation syndicale	1607 h x 4562 électeurs / 1000 h : répartition de 7331,12 heures par an				Total par organisation syndicale
	3 665,56 heures en fonction du nombre de sièges		3 665,56 heures en fonction du nombre de voix		
	nombre de siège au CT	nombre d'heures	nombre de voix	nombre d'heures	
<b>CFDT</b>	2	916,39	340	676,229	<b>1 592,62</b>
<b>CFTC</b>	1	458,20	292	580,762	<b>1 038,96</b>
<b>CGT</b>	2	916,39	438	871,142	<b>1 787,53</b>
<b>FA-FPT</b>	1	458,20	297	590,706	<b>1 048,90</b>
<b>SNUTER</b>	1	458,20	253	503,194	<b>961,39</b>
<b>FO</b>	1	458,20	223	443,527	<b>901,72</b>
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>3 665,56</b>	<b>1 843</b>	<b>3 665,56</b>	<b>7 331,12</b>

		Autorisations d'absence liées au mandat de représentant du personnel		
IV-1	Références	Art. 18 Décret n° 85-397	Art 96 Décret 2021-571	Art. 97 Décret 2021-571
	Niveau	Toutes les instances	Au niveau du CST ou de sa formation spécialisée	Au niveau du CST ou de sa formation spécialisée
	Gestion	Par la collectivité	Par la collectivité	Par la collectivité
	Objet	Pour participer aux instances consultatives ou à des réunions de travail ou négociation convoquées par la collectivité	Pour l'exercice des missions des représentants du personnel au sein de la F3SCT ou, lorsqu'il n'en n'existe pas, pour les membres du CST	Pour les membres de la délégation chargés de réaliser les visites et enquêtes diligentées par la F3SCT (ou du CST)
	Limite	Nombre de réunions des instances, plus temps de préparation égale à la durée de la réunion, plus temps de trajet	Contingent annuel d'ASA fixé par le <a href="#">décret 2021-1626</a> , en jours, proportionnellement aux effectifs couverts par le CST	Durée de la visite ou de l'enquête (+ temps de trajet pour les visites)
	Justificatif	Convocation	Convocation	Convocation
	Délai	Aucun délai		
	Possibilité de refus	Non, accordée <b>de droit</b> sur présentation de la convocation	Oui, refus motivé par les nécessités du service	-
	Bénéficiaires	Représentant du personnel (titulaire et suppléant) dans les instances concernées		
	Remboursement par le CDG	Oui partiellement pour la durée de la réunion	Non	Non

	<b>Décharges</b>
<b>Références</b>	<b>Art 19 et 20 Décret n° 85-397</b>
<b>Niveau</b>	Au niveau des collectivités affiliées au CDG
<b>Gestion</b>	Pour toutes les collectivités affiliées au CDG (avec ou sans CST propre) Calcul et vérification du respect du quota par le CDG
<b>Objet</b>	Exercer pendant leurs heures de service, une activité syndicale, au profit de l'organisation syndicale
<b>Limite</b>	nombre d'heures fixées pour la strate d'électeurs inscrits sur la liste électorale du comité technique
<b>Justificatif</b>	-
<b>Délai de transmission</b>	Au vu d'un planning et/ou dès que possible
<b>Possibilité de refus</b>	Oui, refus motivé par les nécessités du service
<b>Bénéficiaires</b>	Agents désignés par les organisations syndicales
<b>Remboursement par le CDG</b>	Oui uniquement pour les collectivités obligatoirement affiliées

## Répartition du contingent de décharges d'activité de service Art 19 – CST CDG60

Organisation syndicale	10189 électeurs inscrits : répartition de 1700 heures par mois				Total par organisation syndicale
	850 h en fonction du nombre de sièges		850 h en fonction du nombre de voix		
	nombre de siège au CST	nombre d'heures	nombre de voix	nombre d'heures	
<b>CFDT</b>	28	<b>203,42</b>	757	<b>166,352</b>	<b>369,77</b>
<b>CFTC</b>	6	<b>43,59</b>	448	<b>98,449</b>	<b>142,04</b>
<b>CGT</b>	46	<b>334,19</b>	1 219	<b>267,877</b>	<b>602,07</b>
<b>FA-FPT</b>	14	<b>101,71</b>	506	<b>111,194</b>	<b>212,90</b>
<b>SNUTER</b>	3	<b>21,79</b>	342	<b>75,155</b>	<b>96,95</b>
<b>FO</b>	8	<b>58,12</b>	375	<b>82,407</b>	<b>140,53</b>
<b>CFE-CGC</b>	3	<b>21,79</b>	77	<b>16,921</b>	<b>38,72</b>
<b>Syndicat agents Plateau Picard</b>	5	<b>36,32</b>	56	<b>12,306</b>	<b>48,63</b>
<b>SUD</b>	4	<b>29,06</b>	88	<b>19,338</b>	<b>48,40</b>
<b>Total</b>	<b>117</b>	<b>850</b>	<b>3 868</b>	<b>850</b>	<b>1 700</b>



# Merci de votre attention

Pôle Juridique et Carrières – Janvier 2023