

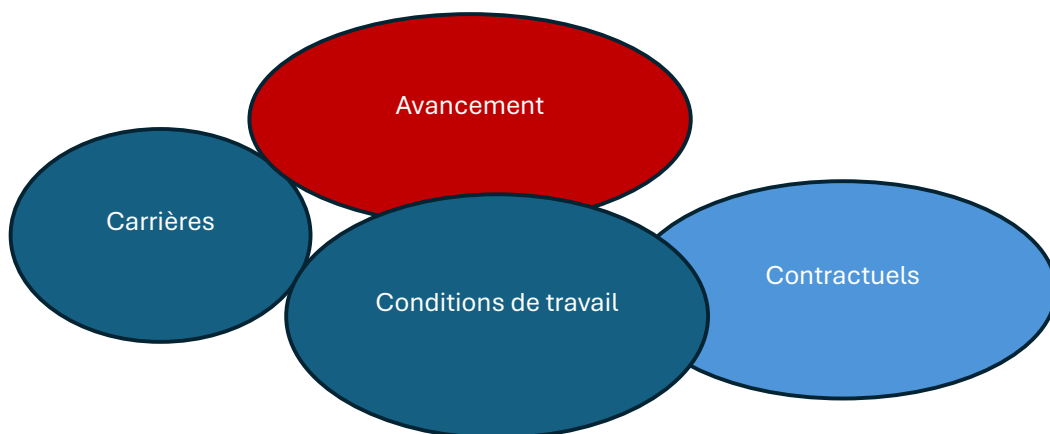


SYNDICAT C.G.T. DES PERSONNELS DU CONSEIL DÉPARTEMENTAL DES HAUTS-DE-SEINE

57, rue des longues raies 92000 Nanterre Tél : 01 47 29 37 34

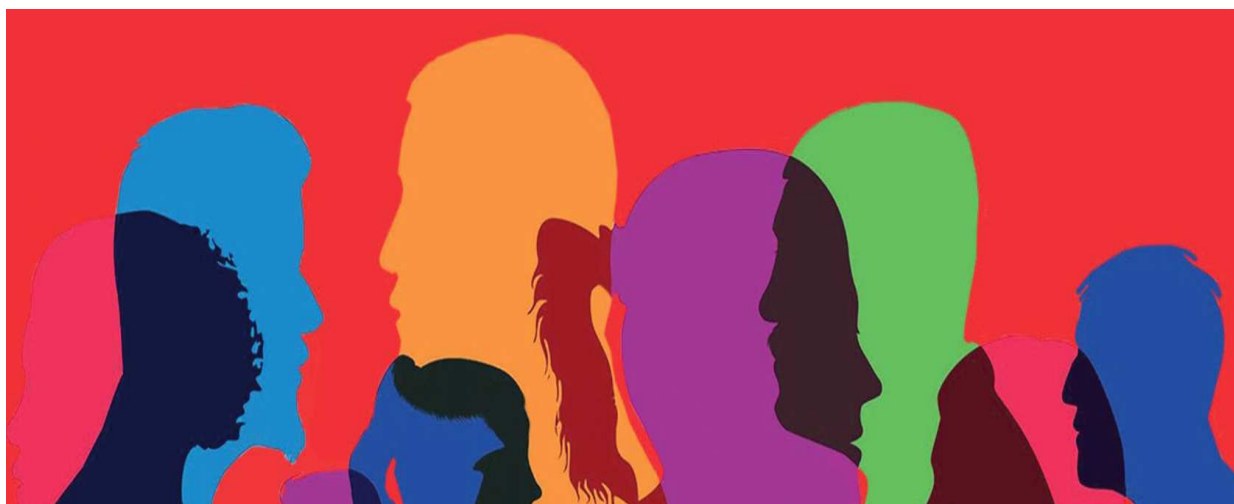
Mail : syndicatcgt@hauts-de-seine.fr

SITE WEB : <https://www.cgt-cd92.fr/>



Lignes directrices de gestion (LDG) 2026-2031

Les propositions CGT



CONSTATS ET PROPOSITIONS CGT LDG AVANCEMENT DE GRADE

Introduction

Les lignes directrices de gestion (LDG) constituent un instrument juridique instauré par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique. Elles visent à transformer et simplifier la gestion des ressources humaines dans la fonction publique. Selon l'étude d'impact de cette loi, les LDG traduisent le principe constitutionnel de participation des fonctionnaires et garantissent l'examen des questions individuelles liées à la carrière.

Chaque collectivité vote ses propres lignes directrices de gestion. Au CD92 les LDG ont été soumises au vote pour avis au comité technique en décembre 2020 pour le versant avancement de grade et en 2021 pour la stratégie pluriannuelle.

Contexte et évolution

Avant la loi de 2019, les commissions administratives paritaires (CAP) étaient compétentes pour les avancements de grade, permettant ainsi aux organisations syndicales de défendre les situations individuelles des agents. La réforme a retiré aux CAP cette compétence, recentrant leur rôle sur les seules décisions individuelles. Ce changement a été critiqué, notamment par la CGT, qui dénonce la suppression de la participation des agents via leurs représentants syndicaux et craint une opacité accrue dans les décisions d'avancement.

Position de la CGT lors de la Loi du 6 août 2019 et lors du passage des LDG en CT au CD92 en 2020

La CGT s'est opposée à la loi de transformation de la fonction publique et aux LDG qui en découlent, pour plusieurs raisons :

1. Critères locaux jugés défavorables

Trop d'agents remplissant les conditions d'avancement sont exclus à cause de critères locaux.

La CGT demande que tous les agents remplissant les conditions d'ancienneté soient nommés, surtout ceux proches de la retraite, sans quota ni critère supplémentaire.

2. Priorité aux lauréats des concours et examens professionnels

La CGT insiste sur le respect du principe républicain d'accès à la fonction publique et souhaite que les lauréats soient prioritaires.

3. Revendications de la CGT lors du comité technique de décembre 2020

Exiger le respect de l'ancienneté statutaire sans critères locaux additionnels, avec une clause de revoyure annuelle.

L'avancement doit se baser sur l'ancienneté dans le grade, puis dans l'échelon, sans tenir compte du niveau de fonction. Un agent remplissant les conditions d'ancienneté devrait être nommé dans les deux ans.

La CGT dénonce une logique de performance individuelle qui bloque les carrières au détriment de l'intérêt collectif.

4. Transparence et dialogue social

Demande d'une commission dédiée à l'avancement pour garantir la transparence des tableaux d'avancement.

Critique du manque de concertation sur la carrière des agents, notamment dans un contexte de gel du point d'indice et de moyens insuffisants.

5. Opposition à la loi de transformation de la fonction publique

La CGT considère cette loi comme contraignante pour les collectivités et défavorable aux agents.

Problématiques soulevées

Opacité et « navigation à l'aveugle »

Les représentants syndicaux ne connaissent pas les agents proposés par leur hiérarchie, ce qui peut conduire à des doublons ou à l'exclusion d'autres agents méritants.

Les critères d'avancement, comme la cotation des postes, sont jugés rigides et parfois injustes, notamment lors de requalifications de fiches de poste.

Perte de compétence de la CAP

La CGT considère que la perte de compétence des CAP sur les avancements de grade est une atteinte à la démocratie sociale et à la transparence.

Concernant ce recentrage et la réduction des missions des commissions administratives paritaires, le Conseil d'État (Avis du Conseil d'État n° 397088 du 21 mars 2019) souligne « l'importance de cette réforme » mais rappelle la nécessité de « veiller à ce que l'application de cette réforme ne se traduise pas par un appauvrissement du dialogue social ».

Les mécanismes d'arbitrage entre les propositions des pôles et celles des représentants du personnel restent flous.

Les cotations dites « bloquantes »

Les critères d'avancement de grade sont rigides. Par exemple, la cotation des postes peut exclure des agents non moins « méritants » peu importe leur ancienneté. Cela est donc décourageant et dévalorisant.

De plus nombre d'agents ont interpellé la CGT sur la requalification de leur fiche de poste ayant entraîné une déqualification et donc une cotation revue à la baisse, ce qui est préjudiciable dans le cadre d'un avancement de grade.

Exemples : Les gestionnaires administratifs qui étaient soit des rédacteurs (B), soit des adjoints administratifs (C) et dont le poste était coté en B.

Au jourd'hui cette fiche de poste a été requalifiée en assistant administratif qui est cotée C. Nous avons donc aujourd'hui des rédacteurs cotés C et donc bloqués à l'avancement de grade dû au système de l'emploi repère, alors que les missions n'ont pas changé.

Pour rappel, **il doit exister une adéquation entre le cadre d'emplois de l'agent, son grade et les fonctions exercées, ce que rappelle régulièrement la jurisprudence administrative.**

Manque de recours pour les agents

Absence de procédure claire permettant aux agents de contester un refus d'avancement ou de promotion.

Le Conseil d'État rappelle pourtant la nécessité d'un recours devant le tribunal administratif.

Manque d'information

Les agents ne sont pas informés des campagnes d'avancement ou de promotion interne, accentuant le sentiment d'opacité.

Propositions de la CGT

1. Création d'une commission dédiée aux avancements de grade : composée paritairement de représentants de la collectivité et du personnel, sur le modèle des anciennes CAP, pour garantir équité, transparence et démocratie sociale.

Concernant ce recentrage et la réduction des missions des commissions administratives paritaires, **le Conseil d'État (Avis du Conseil d'État n° 397088 du 21 mars 2019)** souligne « l'importance de cette réforme » mais rappelle la nécessité de « **veiller à ce que l'application de cette réforme ne se traduise pas par un appauvrissement du dialogue social** ».

2.Fin de la navigation à « l’aveugle » : permettre aux élus CAP de connaître les agents proposés par leur pôle afin de proposer d’autres agents selon des critères objectifs (ancienneté, départ à la retraite imminent).

3.Remettre l’ancienneté au cœur de l’avancement : Les critères actuels sont flous et provoquent un sentiment d’injustice et de non-reconnaissance pour de nombreux agents. Nous proposons de reconnaître l’ancienneté comme critère principal, notamment pour les agents ayant une longue carrière sans avancement significatif.

L’ancienneté est un critère objectif : elle repose sur la durée de service accomplie, donc difficilement contestable ou sujette à interprétation personnelle

L’ancienneté n’est pas exclusive de la compétence mais est synonyme d’expérience et de connaissance de la fonction publique.

L’ancienneté récompenserait l’investissement continu, l’expérience ainsi que l’engagement sur la durée du personnel public.

Cette reconnaissance valorise la fidélité et la persévérance des agents

4.La fin des cotations bloquantes

Pour des quotas à 100% (Pour ceux fixés par l’Assemblée délibérante).

Un quota à 100% ne signifie pas que 100% des agents seront nommés mais laisse la possibilité à tous les agents remplissant les conditions statutaires de pouvoir bénéficier d’un avancement de grade.

Or, Les quotas limitent le nombre d'agents pouvant bénéficier d'un avancement de grade, même lorsque de nombreux agents remplissent toutes les conditions nécessaires. Cela peut entraîner une stagnation des carrières pour des agents pourtant méritants.

Exemple de quota restrictif : 25% maximum des agents éligibles à un avancement au grade d’adjoint administratif principal de 1^{ère} classe ont la possibilité d’être nommés.

Il en résulte pour nos collègues démotivation et sentiment d’injustice : Les quotas peuvent générer une frustration chez les agents remplissant les conditions d’avancement mais dont

le passage de grade est bloqué pour des raisons purement administratives, indépendamment de leur valeur professionnelle.

La publicité de la campagne d'avancement

Trop souvent les agents n'ont pas connaissance de l'ouverture d'une campagne d'avancement, ce qui ne leur permet pas de pouvoir solliciter un entretien avec leur hiérarchie en amont.

Enoncé des motifs de non-nomination

Les retours faits aux organisations syndicales pour les agents non retenus manquent parfois de précisions (exemple mention « non retenu »)

5. Mise en place d'un recours : instaurer un mécanisme de recours pour les agents insatisfaits des décisions d'avancement.

Opposition au système de fonctionnalité : jugé discriminant, notamment envers les femmes à temps partiel, les congés maternité, ou les cas de détachement.

Conclusion

La mise en œuvre des lignes directrices de gestion, telle qu'elle a été appliquée au CD92, confirme les craintes de la CGT : opacité, perte de dialogue social, critères jugés arbitraires et manque de recours pour les agents. La CGT propose des solutions concrètes pour restaurer l'équité et la transparence dans les processus d'avancement, en réaffirmant le rôle des représentants du personnel et l'importance du dialogue social.

LDG STRATEGIE PLURIANNUELLE

Les lignes directrices de gestion déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque collectivité et établissement public, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) (art. L. 413-1 code général de la fonction publique).

Cette stratégie définit les enjeux et les objectifs de la politique de ressources humaines à conduire au sein de la collectivité ou de l'établissement, compte tenu :

- des politiques publiques mises en œuvre
- de la situation des effectifs, des métiers et des compétences.

Lors de la présentation du dossier en 2021, le CD92 faisait le constat d'une population d'agent vieillissante et du manque d'attrait pour la fonction publique tout en affirmant une volonté d'avoir un recours croissant aux agents contractuels.

1. Refus de l'externalisation des missions de service public et ré-internalisation

Nous demandons l'exclusion explicite de toute externalisation des missions de service public dans la stratégie RH.

Nous affirmons la nécessité que les missions soient assurées par des fonctionnaires pour garantir l'égalité d'accès et le rôle social de la collectivité.

L'absence d'externalisation permet de maintenir et développer les compétences et expertises au sein du Département. Cela évite la perte de maîtrise technique notamment sur les missions obligatoires du Département telles que la restauration scolaire et l'entretien des collèges. Mais surtout il s'agit de garantir l'égalité d'accès et la réduction des inégalités.

Or sur la question de la restauration et de l'entretien des collèges, l'externalisation a engendré une baisse de la qualité des prestations.

De plus à moyen et long terme cela risque d'engendrer un coût plus élevé pour la collectivité, l'externalisation étant soumise à la logique de profit des prestataires privé

2. Conditions de travail

- Nous réitérons notre proposition faite en 2021 de consacrer 10% du temps de travail à la santé et à la formation (activité physique, formation continue), avec des effets positifs sur la prévention, le bien-être et l'attractivité.

Plusieurs études démontrent que les activités physiques et sportives proposées ou encouragées sur le lieu de travail ont des effets bénéfiques à la fois pour les salariés et pour l'employeur. Il est aujourd'hui reconnu comme un véritable levier de bien-être, de santé et de performance collective.

- Renforcement des moyens dédiés à la santé au travail et à la prévention des risques professionnels

Selon L'article L. 812-4 code général de la fonction publique le service de médecine préventive a pour mission d'éviter toute altération de l'état de santé des agents du fait de leur travail, notamment en surveillant leur état de santé, les conditions d'hygiène du travail ainsi que les risques de contagion.

L'article art. 11-2 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 précise que **le médecin du travail exerce son activité en toute indépendance, dans le respect des dispositions du code de la santé publique ; il agit uniquement dans l'intérêt de la santé et de la sécurité des agents dont il assure la surveillance médicale.**

Ainsi nous proposons le maintien du dispositif AMH et le respect des préconisations du SMPP. De même nous souhaitons l'application par l'administration de l'intervention d'un tiers de la DRH en cas de « conflit » entre la préconisation du SMPP en accord avec l'agent AMH et la demande de la hiérarchie.

- **Augmentation significative du budget du SPOS et gestion confiée aux agents et à leurs représentants**
- **Augmentation de l'offre de logements pour attirer les talents, via les commissions logements**

3. Les agents contractuels

Titularisation pour les contractuels de catégorie C : La CGT revendique la titularisation exceptionnelle pour tous les contractuels de catégorie C occupant des postes permanents. Cette mesure vise à offrir une perspective de carrière stable et à limiter la précarité généralisée dans la fonction publique, en priorité pour les femmes, très majoritairement concernées par les emplois non titulaires.

Transformation des CDD en CDI : Instauration automatique d'un CDI pour les contractuels occupant des fonctions pérennes, en attendant leur titularisation, afin de sécuriser le parcours professionnel.

Protection contre les ruptures abusives : Fin des non-renouvellements injustifiés de contrats, qui peuvent viser à limiter la conversion en CDI ou barrer l'accès à la titularisation.

Rémunération équitable : Aligner les grilles de rémunération des contractuels sur celles des titulaires afin d'éviter les inégalités et garantir une progression de carrière comparable.

Facilitation de la mobilité : Permettre aux contractuels d'accéder à des parcours professionnels complets et à des possibilités de mobilité, à l'image des titulaires, grâce à une gestion de carrière transparente et équitable.