

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION RH

UN NOUVEL OUTIL CONTRE LA DEMOCRATIE SOCIALE

UN DISPOSITIF TECHNOCRATIQUE ET AUSTERITAIRE



La fin d'année 2020 aura été marquée par la présentation en Comité technique (CT) de lignes directrices de gestion RH (LDG), dans la précipitation et l'unilatéralisme.

Pourtant, les employeurs territoriaux savaient pertinemment depuis août 2019, qu'ils auraient à mettre ce niveau dispositif.

L'enjeu immédiat est de taille puisqu'au 1^{er} janvier 2021, les CAP sont dépossédées de leurs compétences en matière de promotions et avancements de grade au profit des Comités techniques (Puis des Comités sociaux territoriaux (CST) à partir de 2023) saisis désormais des LDG des règles générale relative aux évolutions de carrières.

Il s'agit là d'une grave atteinte au statut issu de la loi Le Pors de 1983 disposant le droit des fonctionnaires à participer à l'organisation des services publics, à l'élaboration des règles statutaires et à donc à l'examen des décisions individuelles à leur carrière, par le biais de leurs délégués siégeant dans des organismes consultatifs.

LA LOI DUSSOPT A L'ORIGINE DES LDG DANS LA FPT

En effet, la loi DUSSOPT n° 2019-828 du 6 août 2019, dite de transformation de la fonction publique, introduit la notion de LDG.

Le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 précise les conditions dans lesquelles, l'autorité compétente peut édicter des lignes directrices de gestion définissant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

Les LDG comportent 2 volets :

- La stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines
- La stratégie relative à la promotion et de valorisation des parcours

UN PILOTAGE PLURIANNUEL POUR CORSETER LA MASSE SALARIALE

Les LDG déterminent premièrement 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.

Elles peuvent comporter des orientations qui sont propres à certains services, cadres d'emplois ou catégories. Comme par exemple de l'attribution de prime, à l'image de la Prime Intéressement Collectif à la Performance des Services (PICPS). Ici est ouverte la porte à l'explosion de tout cadre collectifs aux acquis sociaux, conditions de travail, positions statutaires et conditions de rémunération.

Les LDG constituent un outil technocratique d'imposition des dogmes austéritaires dans la double complicité gouvernement employeurs territoriaux.

Les LDG visent à réduire le coût la main d'œuvre territoriale en inféodant les politiques RH (rémunération, temps de travail, structuration de l'emploi, formation, santé au travail, évolution de carrière) à la dictature de la maîtrise de la masse salariale.

En témoignent, les débats d'orientations budgétaires en cours qui prévoit des évolutions de la masse salariale inférieure à 1% pour 2021, soit moins que ce que nécessite le seul Glissement Vieillesse Technicité (résultant de la mise en œuvre des grilles indiciaires, des promotions et avancements), à savoir 2% à 2,5%.

LES CADRES SOMMES DE METTRE EN ŒUVRE LES LDG ET EVALUES A CE TITRE

Ce nouveau paradigme organisationnel, fonctionnel et managérial, impacte particulièrement les cadres dans leurs fonctions.

La classique lettre de cadrage préparatoire au budget primitif n+1 déterminant les moyens financiers de la direction ou service, qui leur est adressée, comportera désormais un nouveau volet LDG. Il s'agira de directives relatives au respect des LDG notamment en termes de structuration de l'emploi. Les cadres seront sommés dans la lettre de cadrage de recourir aux nouveaux outils RH développer par la loi Dussopt et visant à réduire le coût de la main d'œuvre : contrats de projet, autres formes de contrats, temps non complets et ruptures conventionnelles, remise en cause du droit de grève....

Concernant l'entretien annuel d'évaluation professionnelle, il sera lui aussi concerné. Les LDG dans leurs deux volets détermineront son contenu que ce soit en termes de formation ou d'évolution de carrière.

Les cadres eux-mêmes seront évalués sur le critère de la conformité de leur pratique professionnelle au regard des LDG, avec un impact sur leur carrière, deuxième volet justement des LDG : les promotions et la valorisation des carrières.

UN DISPOSITIF SE SUBSTITUANT AUX CAP EN MATIERE DE PROMOTIONS POUR LES LIMITER

Le second volet des LDG fixe, sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente (comprendre qu'in fine l'autorité territoriale débarrassée des CAP fera encore plus ce

qu'elle veut) en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général, les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours. L'autorité territoriale doit communiquer ces lignes directrices de gestion aux agents

Les LDG devront fixer, en matière de promotion et de valorisation des parcours :

- 1° Les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades corps et cadres d'emplois ;
- 2° Les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.

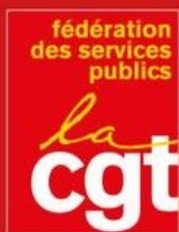
Elles viseront, en particulier :

- 1° à préciser les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents, notamment à travers la diversité du parcours et des fonctions exercées, les formations suivies, les conditions particulières d'exercice, attestant de l'engagement professionnel, de la capacité d'adaptation et, le cas échéant, de l'aptitude à l'encadrement d'équipes. Ces modalités permettent de prendre en compte les activités professionnelles exercées par les agents, y compris celles intervenant dans le cadre d'une activité syndicale et celles exercées à l'extérieur de l'administration d'origine, dans une autre administration, dans le secteur privé, notamment dans le secteur associatif, ou dans une organisation européenne ou internationale ;
- 2° à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés. Ces lignes directrices visent, en outre, à favoriser, en matière de recrutement, l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers, la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels ainsi que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ces orientations pourront être différenciées d'un service à l'autre, d'un cadre d'emploi à l'autre ou d'une catégorie à l'autre. Dans certaines collectivités, des filières (par exemple la filière culturelle) se sont vu imposer des règles restrictives. De manière générale sont visés les filières et cadres d'emplois réunissant les plus gros effectifs et ceux dont les collectifs de travail sont atomisés. Les Grades à Accès Fonctionnel (A et B) sont souvent l'objet d'une LDG spécifique.

LE DÉGEL DU POINT D'INDICE

UNE EXIGENCE PLUS QUE JAMAIS URGENTE



**Et toujours pas
d'augmentation
à l'horizon !**



Point d'indice :
4,686 €

au 1^{er} février 2017

contre 5,379 €

s'il avait suivi l'évolution de
l'inflation (hors tabac)
depuis le 1^{er} janvier 2000

**Perte de pouvoir
d'achat : 14,8 %**

Par exemple :

Pour un adjoint administratif
de catégorie C :

-254 € par mois

Pour un secrétaire administratif
de catégorie B :

-345 € par mois

Pour un attaché de catégorie A :

-460 € par mois

Qui plus est, les documents présentés en CT pour traduire ces éléments constituent bien souvent de véritables usines à gaz indéchiffrables par les syndicats, les cadres en charge de leur implémentation et les agents.

Ce n'est un hasard. Il s'agit d'empêcher les syndicats et les personnels d'avoir par une vision précise des choses, une prise sur les évolutions de carrière. Il s'agit donc de porter un coup supplémentaire à la démocratie sociale. La rapporteuse du projet de loi Dussopt avait annoncé la couleur : « il s'agit de percuter le mode de fonctionnement des syndicats ».

CT PUIS CST AU COEUR DU DISPOSITIF

L'article 33-5 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, modifiée par la loi du 6 août 2019, prévoit que « dans chaque collectivité et établissement public, des lignes directrices de gestion sont arrêtées par l'autorité territoriale, après avis du CT (puis du CST) ».

S'agissant des centres de gestion, chacun doit définir un projet qu'il transmet, après avis de son propre comité social territorial, aux collectivités et établissements obligatoirement affiliés employant au moins cinquante agents ainsi qu'aux collectivités et établissements volonta-

irement affiliés qui ont confié au centre de gestion l'établissement des listes d'aptitude, pour consultation de leur comité social territorial dans le délai fixé par voie réglementaire. À défaut de transmission d'avis au président du centre de gestion dans le délai imparti, les comités sociaux territoriaux sont réputés avoir émis un avis favorable. À l'issue de cette consultation, le président du centre de gestion arrête les lignes directrices de gestion ».

Il est à noter qu'interrogée par la délégation CGT au CSFPT, la Direction Générale aux Collectivités Locales (DGCL) a avoué qu'un vote contre les LDG par l'ensemble des organisations syndicales en CT ou CST n'aurait aucun effet quant à la mise en œuvre de ce dispositif.

Établies pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder six années, les LDG pourront faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période selon la même procédure.

Le CT/ CST sera saisi d'un bilan annuel de la mise en œuvre des LDG en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels sur la base des décisions individuelles et en tenant compte des données issues du rapport social unique.

LA CGT AU CŒUR DE LA CONTESTATION DE CE MECANISME TECHNOCRATIQUE, ANTIDEMOCRATIQUE ET AUSTERITAIRE

Que ce soit devant le CCFP ou le CSFPT, la CGT s'est opposée et continue à s'opposer aux LDG. Contrairement aux autres organisations (CFDT, FA FPT, FO et UNSA) qui en ont demandé le simple report pour mieux les appliquer par la suite.

Localement, les syndicats UFICT ont appelé les cadres à se mobiliser pour une autre conception de la gestion des moyens humains du service public, avec la volonté de répondre aux mieux aux besoins des usagers. Les LDG constitueront, au demeurant, l'un des sujets de débats lors du congrès de l'UFICT de mai 2021.

La fin d'année 2020 aura vu la majorité des syndicats de la fédération CGT des services publics refuser de participer à la discussion des LDG en CT et/ou ont voté contre.

La bataille contre les LDG, nouvel outil de destruction de la démocratie sociale, le service public et ses usagers, le statut de la fonction publique, nouvel instrument technocratique et austéritaire ne fait que commencer.

Plus que jamais, elle démontre la nécessité d'obtenir l'abrogation de la loi Dussopt et d'empêcher l'adoption du projet de la loi 3D qui viendra la compléter en 2021.

L'UFICT-CGT DES SERVICES PUBLICS

<https://cadresterritoriauxcgt.fr/>

ufict@fdsp.cgt.fr

Le Guide
Fédération CGT des personnels actifs et retraités des Services publics

féderation des services publics
la cgt

N°990 novembre 2020

Des cadres socialement engagé.e.s

10e CONGRÈS

18-20 MAI 2021
ÎLE DE RÉ

BILAN D'ACTIVITÉ, PROJET DE DOCUMENT D'ORIENTATION ET PROPOSITIONS DE MODIFICATIONS DES STATUTS



LE NUMÉRIQUE AU TRAVAIL DES CADRES TERRITORIAUX

Document d'orientation de l'UFICT CGT Services Publics 2020

LES REVENDICATIONS DE L'UFICT CGT SERVICES PUBLICS

pour respecter le travail et la santé des cadres territoriaux de la Fonction Publique et améliorer leur équilibre vie professionnelle et vie privée à l'ère du travail numérique, et pour un numérique autrement.



UFICT CGT des Services publics



TRAVAIL À DISTANCE, TÉLÉTRAVAIL STOP AUX NOUVELLES ALIÉNATIONS !

Ne nous y trompons pas, si nous sommes en guerre (différent de la République), c'est bien la guerre menée sans cesse depuis des décennies par le capitalisme contre les biens communs dont la préservation de la planète et les services publics qui a permis à notre société et à ses conséquences étonnantes pour l'humanité. C'est ce même capitalisme qui nous conditionne pour cette gestion de crise catastrophique, en particulier dans le monde du travail.

Depuis le confinement, les collectivités territoriales et les établissements publics ont mis en place en urgence, dans l'urgence, sans réflexion de fond et consultation de l'ensemble des représentants des personnels, un nouveau mode de travail à distance. Ce système fonctionne au-delà de tout droit et protection et n'est pas du télétravail. Or, le cadre légal prévoit que 25% maximum du télétravail soit permis en cas de nécessité (art. L1221-10 du Code du Travail). Dans la fonction publique, le décret d'application n° 2019-191 du 11 février 2019, prévoit, en toute situation, le télétravail à 100% deux semaines par semaine, le télétravail dans une pièce dédiée à cet usage (en cas de télétravail à distance) et encadré notamment les équipements informatiques à la pratique pour prévenir

Mars 2020 | Union-Fédération des Ingénieurs, Cadres et Techniciens des Services publics

FIER-E-S
TRAVAILLER POUR LE SERVICE PUBLIC

FICHES REVENDICATIVES
Catégories A, B, agent-e-s de maîtrise

FIER-E-S SERVICE PUBLIC! **cgt UFICT**