

COMPTE-RENDU DE LA REUNION DE 22 MARS 2022

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

UN OUTIL AUSTERITAIRE CONTRE LES DROITS DES AGENTS

Elements préparatoires à la
rencontre du 13 juin avec la
Présidente du Grand Reims



LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

UN NOUVEL OUTIL CONTRE LES DROITS DES AGENTS

COMPTE-RENDU DE LA REUNION DU 22 MARS

ELEMENTS PREPARATOIRES A LA REUNION DU 13 JUIN AVEC LA PRESIDENTE DU GRAND REIMS

Le 22 mars 2022, l'employeur a organisé un groupe de travail avec les organisations syndicales au sujet du nouveau mécanisme appelé « les LIGNES DIRECTRICES DE GESTION » ou LDG.

Les agents et cadres pourraient éprouver un désintérêt à l'égard de ce dispositif.

La CGT et l'UFICT-CGT vous alertent afin que vous vous empariez des LDG qui concernent chaque dimension de votre vie professionnelle.

Pour preuve, les deux documents transmis par la DRH aux organisations syndicales totalisent 55 pages.

Il est curieux qu'aucune organisation syndicale, autre que la CGT, ne vous informe de ce dispositif qui vise essentiellement à limiter l'évolution de la masse en heurtant les droits des agents.

Le 13 juin 2022, les syndicats sont invités à rencontrer l'autorité territoriale.

Celle-ci présentera les grands éléments de sa stratégie pluriannuelle en matière de ressources humaines, ainsi qu'une proposition d'agenda social et de méthodologie.

Tous ces éléments constituent la mise en œuvre concrète des LIGNES DIRECTRICES DE GESTION, outil technocratique et austéritaire.

La CGT et l'UFICT-CGT du Grand Reims

Sommaire

- I / La politique RH commune Ville de Reims – EPCI (District, CCAR, CAR, RM GR)
- II/ La place du service public
- III/ Réduire la masse salariale en économisant des postes
- IV/ La politique de rémunération
- V/ La structuration de l'emploi, toujours plus de précaires
- VI/ Les départs à la retraites, le non remplacement massif programmé
- VII/ Les temps non complet, une précarité statutaire féminine, plus prégnante au Grand Reims que les EPCI de même niveau
- VIII/ Le dialogue de gestion avec les directions, faire des cadres les relais de l'austérité RH
- IX/ La méthode, la nécessité d'une étude d'impact

Un outil issu de la loi Dussopt

La loi Dussopt a instauré des Lignes directrices de gestion qui se décomposent en 2 volets.

Le 1^{er} est consacré à la valorisation des parcours professionnels en déposant les CAP de leurs compétences en matière de promotions et d'avancements de grade. Le Comité Technique du Grand Reims s'est exprimé à ce sujet au 31 décembre 2020. La CGT et l'UFICT-CGT ont voté contre en CT considérant que ce volet vise à réduire l'accès aux évolutions de carrières (Avancement de grade ou promotion).

2 années plus tard, en ce 22 mars 2022, nous abordons (enfin) le second volet consacré aux lignes stratégiques RH.

L'employeur nous a transmis à cet effet deux documents cumulant 55 pages.

La CGT et l'UFICT-CGT saluent ici la qualité du travail de la DRH. En effet, il s'agit là d'une photographie assez précise des ressources humaines des Administrations Territoriales Rémoises (Grand Reims et Ville de Reims).

La lecture de ces 2 documents et les propos explicatifs tenus lors de la réunion du 22 mars ont conduit la CGT et l'UFICT-CGT à formuler plusieurs remarques.

Consulter les documents transmis par la DRH

I / La politique RH commune Ville de Reims – EPCI (District, CCAR, CAR, RM GR)

En page 3 du principal document, il est écrit : « *Avant même la mutualisation, les politiques RH menées en faveur des agents des deux collectivités étaient déjà similaires, en raison notamment de l'existence d'un exécutif unique Maire/Président* ».

Il convient de souligner que le GR n'est pas une collectivité mais un EPCI (Voir encadré n°2 en fin de document).

Au demeurant, la cause de cette politique RH commune ne renvoie pas à l'unicité de l'exécutif d'alors. Elle est le fruit d'une lutte syndicale pour arracher à l'employeur un protocole d'accord syndical assurant cette politique RH identique entre la Ville de Reims et la CCAR.

L'UFICT CGT de la Ville de Reims en la personne de Jean-Claude Soyer, la CGT CCAR en la personne de Charles Juillart en avaient été les moteurs, avec nos camarades de FO. Certains d'entre nous autour de la présente table (le 22 mars 2022) avaient également paraphé ce protocole qui portait notamment sur l'octroi du 13^{ème} mois, les transferts de compétences et de personnels. Cet accord n'a jamais été dénoncé par aucun des exécutifs qui se sont succédé depuis JLS.

► DEMANDE DE LA CGT : Nous demandons que le projet de LDG, puisqu'il évoque cette politique commune RH mentionne son acte fondateur, à savoir le dit protocole syndical.

II/ La place du service public

Certes l'employeur à plusieurs reprises évoque :

Pages 15, 19 et 23 : « *la nécessité de garantir la continuité du service public* ».

Page 19 : « *sa volonté d'accompagner les valeurs du service public* ».

Mais cela nous semble particulièrement faible.

Notre inquiétude pour le service public en régie directe et ses usagers est d'autant plus grande qu'à aucun moment, l'employeur dans son projet de LDG ne se conforme en la matière aux préconisations de la Fédération nationale de centres de gestion (FNCDG), inscrites dans son guide d'accompagnement à la mise en œuvre des lignes directrices de gestion.

Le guide de la FNDCG : <http://fncdg.com/la-publication-dun-guide-daccompagnement-a-lelaboration-des-lignes-directrices-de-gestion/>

La FNDCG est claire : « *Les LDG doivent souligner l'impact en termes de ressources humaines des évolutions à venir de la collectivité comme la mise en œuvre ou le transfert de nouvelles missions, l'**externalisation** au travers de la passation de concessions de services publics, l'ouverture/fermeture d'un équipement* ».

L'adoption des LDG « *implique la connaissance de l'existant et des potentiels, mais aussi la définition précise des objectifs politiques à moyen terme et des niveaux de prestation et de service attendus* ».

Il n'y a rien de tel dans les documents transmis.

Le service public est appréhendé dans le projet de l'employeur à travers un seul prisme : Page 7 : « ***La maîtrise de la masse salariale [qui] constitue donc un objectif déterminant pour préserver la capacité à mener les politiques publiques décidées par nos élus, investir et répondre aux besoins de la population en termes de services publics de qualité*** ».

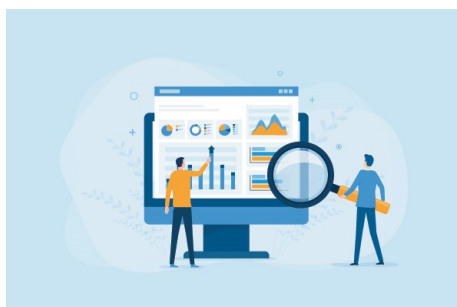
Nous demandons en préalable la construction d'un projet d'administration déterminant le niveau du service public.

Ce n'est qu'une fois cela fait que des LDG sérieuses pourront être élaborées en s'appuyant sur le projet d'administration dont elles constitueront le volet RH.

► DEMANDES DE LA CGT :

Un état des lieux du service public produit par les Administrations territoriales rémoises (Ville de Reims, Grand Reims et CCAS) et de son mode d'organisation – production (Régie directe, concession, etc.) ;

Un projet d'un projet d'administration déterminant le niveau du service public.



III/ Réduire la masse salariale en économisant des postes

En la matière, le projet de LDG a le mérite d'être claires. Il s'agit Page 7 d'un « **travail de maîtrise continue de la masse salariale entamée notamment au cours de la période 2015-2016 avec l'économie de postes dans les différentes directions** ».

Cette maîtrise passe donc une dégradation de nos conditions de travail, mais aussi par une limitation des évolutions de carrière ascensionnelles que sont les promotions et les avancements de grade.

Toujours en Page 7, nous lisons ceci : « *Maîtriser la masse salariale est cependant un exercice de haut vol, l'anticipation en la matière étant souvent difficile. Ainsi la masse salariale de la ville et du Grand Reims sera impactée fortement en 2022 par une mesure qui n'était pas prévue au Budget Primitif, celle de la revalorisation du point d'indice qui est annoncée pour avant l'été 2022* ».

Avec cette lecture, nous pourrions croire que l'employeur regrette l'éventuelle évolution du point d'indice. En 10 ans le point d'indice n'a évolué que de 1,20 % ! De ce fait, la perte mensuelle en pouvoir d'achat est de 142 € pour un agent de catégorie C, 195 € pour un cadre B et 259 € pour un cadre A.

► **DEMANDE DE LA CGT :**

Des recrutements en nombre et titulaire pour répondre au projet politique et au projet d'administration qui devrait en découler.



IV/ La politique de rémunération

Dans le projet de LDG, page 9, sont évoqués les évolutions à venir du CIA et le versement d'une compensation indemnitaire par jour d'ancienneté. Quelle est l'enveloppe financière consacrée à cela en 2022 ? La CGT et l'UFICT-CGT n'ont toujours de pas de réponse à ce jour de l'employeur.

Page 9, il est écrit « *actuellement seuls les professeurs et assistants d'enseignement artistique et les agents de la filière Police Municipale ne bénéficient pas du RIFSEEP et continuent de percevoir un régime indemnitaire particulier à leur cadre d'emplois* ». Quelles sont les propositions de l'employeur pour ces collègues ? La CGT et l'UFICT-CGT n'ont toujours de pas de réponse à ce jour de l'employeur.

Pour information, le 21 mars 2022, le Président de la formation spécialisée n°3 questions statutaires du CSFPT (par ailleurs secrétaire général de la CGT du Grand Reims) a négocié l'attribution du RIFSEEP pour la filière artistique lors d'une réunion avec Nicolas PROUST, conseiller d'Amélie de Monchalin. Celui-ci a déclaré que « *pour accorder le RIFSEEP à la filière artistique territoriale Il faudrait attribuer le RIFSEEP aux professeurs des écoles* », concluant « *C'est un sujet fermé* ».

Page 9, il est également écrit ceci « *Une réflexion globale sur la politique salariale dans nos collectivités va être amorcée dans les prochains mois* ». La CGT et l'UFICT-CGT ne peuvent se contenter d'une phrase aussi laconique qui annonce des bouleversements aussi impactant que les 1607 heures.

Quels sont les objectifs de cette « réflexion globale sur la politique salariale » qu'il conviendrait de requalifier en politique de rémunération puisque les fonctionnaires ne perçoivent pas un salaire mais un traitement ?

Quelles sont les pistes ? Allez-vous vers une modulation de l'IFSE et du CIA ? Vers un renforcement de l'individualisation de la rémunération ? Vers un management par objectifs ? Vers une ISFE soumise au présentisme ?

Tout cela se ferait au détriment des agents, notamment ce qui souffrent de diverses pathologie.

Sur le plan social, il s'agirait d'une déclaration de guerre de l'employeur.

► DEMANDES DE LA CGT :

Au plan national, une augmentation de 10% du point d'indice.

Au plan local, une augmentation de 100 euros nets par mois pour tous, titulaires ou contractuels ; emplois permanents ou non ; emplois à temps complet ou non.

Le maintien des mécanismes de neutralisations des effets pervers du RIFSPEEP, issus de la négociation de 2016 – 2017. NI MODULATION DE L'IFSE OU DU CIA, PAS D'IFSE OU DE CIA SOUMIS AU PRESENTEISME.



V/ La structuration de l'emploi, toujours plus de précaires

Page 4, il est indiqué qu'au Grand Reims, la part des contractuels atteint 18,1 %, contre de 9,3 % en 2016 à Reims Métropole. La part des contractuels a donc augmenté de 94% en 5 années seulement.

Pour la CGT et l'UFICT CGT, le projet de LDG devrait présenter la politique RH en matière de structuration de l'emploi entre fonctionnaires, contractuels classiques, contrats de projets et donc en matière de recrutement idoine.

Le cas des Contrats de projets illustre parfaitement le sujet. La seule mention les concernant est page 9 et est relative à « l'attribution d'un régime indemnitaire aux contrats ». Il s'agit là d'une revendication portée par l'UFICT à la vue de recrutement de bac + 5 avec expérience, à moins de 1500 €.

Or, la FNDCG préconise dans le cas particulier du recours au contrat de projet que les lignes directrices de gestion précisent la définition d'un projet ou d'une opération identifiée ainsi que les conditions de recours à ce type de contrats. Rien de tel dans le projet de LDG.

La FNDCG avoue (je cite) que « dans un contexte budgétaire délicat pour les collectivités, le recours au contrat de projet apparait comme une solution idéale dans la maîtrise des coûts de personnel ».

► DEMANDES DE LA CGT :

Nous demandons que l'annexe 10 soit complétée par une annexe 10 Ter et quater présentant les niveaux de rémunération des contractuels.

La titularisation – CDIisation de tous les contrats de projets et l'afin du recours à cette outil RH d'ultra-précarisation

Nous demandons que l'annexe 11 comporte des colonnes supplémentaires indiquant les effectifs par catégories statutaires des agents contractuels pour les 2021 – 2022 – 2023 – 2024.

Nous demandons des recrutements de titulaires et la fin du recours aux précaires, un plan de déprécarisation.

Nous demandons que le projet de LDG formalise la structure prévisionnelle de l'emploi.



VI/ Les départs à la retraites, le non remplacement massif programmé

Sur les 5 prochaines années, 675 collègues devraient partir à la retraite.

Si ce constat est bien étayé, nous n’observons pas dans le projet de LDG une stratégie de remplacement qui devrait découler de ce phénomène démographique.

La FNDCG préconise dans le cadre des LDG que l'autorité territoriale fixe une méthodologie visant à interroger sur la pertinence et l'utilité du poste au regard des évolutions futures de la collectivité ou de l'EPCI dès qu'un départ à la retraite est prévu.

L’absence de tel principe dans le projet de LDG des ATR nous fait craindre que l’interrogation de la pertinence des emplois ne se fasse qu’au prisme de la maîtrise de la masse salariale, sans considérer l’impact sur le service public et ses usagers.

► DEMANDES DE LA CGT :

Nous demandons que le projet de LDG formalise une stratégie de remplacement des départs à la retraite qui risquent d’être plus nombreux que prévu dans la perspective de mise en œuvre du projet de contre-réforme des retraites d’Emmanuel Macron soutenu par l’autorité territoriale.

RÉFORME DES RETRAITES :

3/4 DES CADRES SONT CONTRE



VII/ Les temps non complet, une précarité statutaire féminine, plus prégnante au Grand Reims que les EPCI de même niveau

Dans une note sur les agents TNC en date du 10 mars 2022, le CSFPT observe que seulement 2% des effectifs des fonctionnaires des CU sont des TNC et que 14% des contractuels permanents des CU sont également des TNC.

Or, page 4 du projet de LDG, nous lisons: « les agents travaillant à temps non complet, phénomène marginal à Reims Métropole en 2016, ils représentent aujourd'hui 18,3% des effectifs du Grand Reims soit 275 agents dont 97% sont des femmes ».

Il y a donc une anomalie exorbitante de notre structuration de l'emploi au regard de comparaisons nationales avec d'autres CU.

► DEMANDES DE LA CGT :

Nous demandons l'inscription du lissage de ce phénomène dans le projet de LDG, au titre de la déprécarisation.

La création d'un observatoire paritaire (Employeur – Syndicats) de l'égalité professionnelle.



VIII/ Le dialogue de gestion avec les directions, faire des cadres les relais de l'austérité RH

Page 18 est évoqué « l'instauration d'un nouveau dialogue de gestion avec les directions a vocation à redonner à la DRH toute sa place dans l'accompagnement des directions et le pilotage de la masse salariale ».

Comment établir un tel dialogue de gestion quand il n'y a ni projet de service ni projet de direction ni même projet d'administration que ne saurait compenser le projet de territoire à la nature politique.

Ce dialogue de gestion vise-t-il à faire des cadres les relais dociles de la maîtrise de la masse salariale, en leur imposant le recours à des contractuels sous-payés et précarisés en lieu et place de titulaires ? Nous en voulons pour preuve le dernier CT qui a vu la création d'une douzaine d'emploi, tous contractuels.

Pour ce faire allez-vous imposer direction par une direction une PIPCS prime d'intéressement à la performance collective des services, en lien avec la réflexion globale sur la politique salariale ?

Encore une fois, le projet de LDG méconnaît les préconisations de la FNDCG en la matière : « Les lignes directrices de gestion, au travers de leur plan d'actions, pourront prévoir la définition de projets de service, soit de manière généralisée, soit pour certaines activités uniquement comme par exemple élaborer un projet de service pour la direction des ressources humaines, le service scolaire, la police municipale. Ce projet peut être établi pour la durée du mandat après consultation du comité technique ». Rien de tel ici

► DEMANDE DE LA CGT :

Nous demandons que le dialogue de gestion soit adossé dans les LDG à un projet d'administration se décomposant lui-même en projet de direction, déterminant les objectifs et les allocations de moyens.



IX/ La méthode, la nécessité d'une étude d'impact

L'employeur nous a présenté la méthode qu'il a décidé d'appliquer pour aboutir à la présentation en CT du projet de LDG.

En l'état actuel du document, nous considérons qu'il se caractérise par de nombreux manques que nous avons déjà signifiés.

Pour la CGT et l'UFICT CGT le processus d'élaboration est incomplet en l'absence d'une étude d'impact de la mise en œuvre les LDG.

La FNDCG préconise ainsi de **mesurer les incidences des LDG au travers d'une étude d'impact**

Cette étude démontre d'abord une démarche rationnelle, organisée et responsable menée par l'employeur territorial collectivité en ce qu'elle s'efforce d'évaluer en amont les effets des LDG sur la gestion des ressources humaines de la collectivité et d'en maîtriser les effets.

L'étude d'impact permet également d'organiser la transformation en établissant un plan d'action et de permettre d'évaluer a posteriori l'application des LDG par une mesure d'écart entre les résultats attendus et ceux atteints.

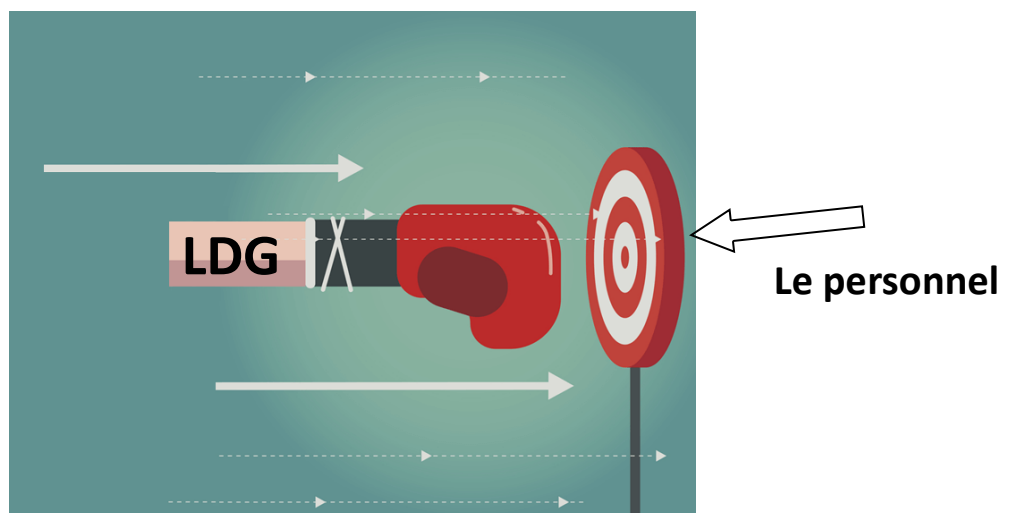
Enfin, et ce n'est pas le moindre des avantages de l'étude d'impact, **elle facilite l'instruction des LDG par les membres du CT en livrant dans un format synthétique la nature, les enjeux, les objectifs et les conséquences des LDG sur le fonctionnement de la collectivité.**

L'étude d'impact s'appuie sur des indicateurs qui permettent d'évaluer les effets du projet dans ses multiples manifestations.

Quatre grandes catégories s peuvent être appréhendées : Les impacts juridiques ; Les impacts économique, financier et budgétaire ; Les impacts sociaux ; Les impacts sur les RH et sur l'organisationnel.

► DEMANDE DE LA CGT :

La CGT et l'UFICT-CGT attendent donc la présentation d'une étude d'impact des LDG en amont d'un CT, à l'occasion d'un groupe de travail LDG comme le préconise la FNDCG.



De la nécessité d'une étude d'impact

Mépris inacceptable exprimé envers la direction de l'eau

Lors de la réunion du 22 mars, alors que la CGT et FO étaient engagées dans un échange sur la direction de l'eau et de l'assainissement, le secrétaire général du SA FPT s'est immiscé dans la conversation de manière étonnante.

Sans aucun lien avec les propos tenus par la CGT et FO, il a en effet déclaré « *je crache sur les collègues de la direction de l'eau* ».

Quelques minutes après cette intervention et afin de vérifier que nous avons bien tous entendus la même chose, l'UFICT-CGT a déclaré : « *Avant de venir sur le LDG, je souhaiterai rappeler que l'une des valeurs fondamentales de la CGT est le respect de la dignité humaines, notamment de collègues agents et cadres territoriaux. Il est donc inacceptable pour la CGT d'entendre, qui plus est dans une enceinte de dialogue social, « Je crache sur les collègues de la direction de l'eau ». La CGT ne saurait être complice de tels propos insultants et méprisants* ». La CGT a demandé que ces propos soient mentionnés dans le compte-rendu de la réunion.

Le Grand Reims est un EPCI et non une collectivité

Lors de la réunion du 22 mars, l'UFICT-CGT a souligné que le Grand Reims est un Etablissement Public et de Coopération Intercommunale (EPCI) et non une collectivité locale ou territoriale.

En effet, les catégories de collectivités locales de droit commun sont les **communes**, les **départements** et les **régions** en vertu de l'article 72 al. 1er de la Constitution de la 5ème République.

Un rapport du Sénat explique la différence entre Collectivité territoriale et EPCI en ces termes : « *L'EPCI obéit au double principe de spécialité fonctionnelle et territoriale et d'exclusivité. L'EPCI obéit au principe de spécialité : à la différence d'une collectivité territoriale, il ne dispose pas d'une vocation générale sur son territoire. Il exerce à la place des communes qui le composent, les compétences qu'elles lui ont transférées, soit de manière obligatoire, conformément à la loi, soit de leur propre gré. Le législateur a donc bien souhaité clairement délimiter le champ d'intervention de l'EPCI. En contrepartie, l'EPCI est assuré du respect par les communes du principe d'exclusivité : la compétence une fois transférée est exclusivement exercée par l'EPCI* ».

Les **EPCI**, tout en étant des groupements de **collectivités territoriales**, restent des établissements publics et non des collectivités. Le fait que la Communauté urbaine du Grand Reims est un EPCI et non une collectivité engendre des conséquences sur les politiques publiques qu'elle conduit, son fonctionnement avec des conventions RH ascendantes et descendantes avec ses communes membres, donc sur la RH.

COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

Quelles sont les différentes catégories de collectivités territoriales ?



Communes



Départements



Régions

Ces collectivités « de droit commun » :

- sont inscrites dans la Constitution (article 72)
 - ont des caractéristiques identiques
- peuvent connaître des dérogations pour leur fonctionnement



Collectivités à statut particulier

Elles ont des règles spécifiques :

- Exemples : Paris, Métropole de Lyon, Corse, Nouvelle-Calédonie



Collectivités d'outre-mer (article 74 de la Constitution)

- Polynésie française, Wallis-et-Futuna, Saint-Pierre-et-Miquelon, Saint-Barthélemy, Saint-Martin

Elles ont chacune un statut propre fixé par une loi organique



Direction de l'information légale et administrative
vie-publique.fr | 2021





NOUS EXIGEONS IMMÉDIATEMENT

- ◆ 10% d'augmentation du point d'indice
- ◆ l'indexation du point d'indice sur la hausse des prix
- ◆ l'extension du CTI* à tous les ayants droit

*Complément de Traitement Indiciaire

CGT et UFICT-CGT du Grand Reims

ufict.cgt@grandreims.fr

<https://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr>



Signez la pétition pour une augmentation générale des salaires en scannant le QR code



#jevotecgt

le 8 décembre 2022

ESSENTIELLE POUR NOS DROITS, POUR LE SERVICE PUBLIC
ÉLECTIONS FONCTION PUBLIQUE