

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

22 novembre 2023



2e phase de négociations sur les critères d'avancement et promotion : Ce que la CGT y a porté !

En premier lieu il convient de rappeler que la CGT reste défavorable aux principes posés par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique dont font partie les lignes directrices de gestion (LDG) (suivre ce lien pour une analyse CGT de cette loi <https://www.cgffinancespubliques.fr/content/analyse-cgt-fp-de-la-loi-de-transformation-de-la-fonction-publique>)



La CGT rejette cette loi qui individualise et favorise la carrière et la rémunération «au mérite», pour les fonctionnaires et contractuel.le.s, qui supprime les prérogatives des CAP et ne fait qu'aggraver les inégalités salariales entre les femmes et les hommes !

Nous aurions pu, partant de cela, refuser d'entrer en négociation car « la régression ne se négocie pas » ! Le choix de notre syndicat a été de ne pas nous enfermer dans un rejet dogmatique et de ne pas « les laisser faire sans nous ! » Aussi nous avons choisi de participer aux négociations sans naïveté mais avec des propositions concrètes visant à défendre une valorisation nécessaire de votre travail tout en restant au plus près possible du cadre statutaire.

Dès le début, la CGT a défendu la nécessité du maintien d'une instance paritaire ce que la loi ne rend pas obligatoire, d'autres collectivités bénéficient ainsi d'un « chèque en blanc » de 6 ans de promo et avancement sans le regard des représentant.e.s du personnel... Le maintien d'une commission paritaire permet à vos élu.e.s d'avoir une possibilité de jouer leur rôle de contrôle et de défense.

Tout le travail de la CGT durant l'ensemble des 17 réunions de négociations (11 en 2022 et 6 en 2023) a porté sur la nécessité d'établir des critères clairs et connus de tou.te.s basés sur les principes de transparence, d'équité, d'égalité de traitement... Nous faisons ainsi écho à ce que nous entendons souvent dans les services : il faut que le déroulement de carrière soit juste !



C'est sur la base que ce que nous avons déjà proposé en 2022 (y compris en intersyndicale) que nous avons entamé les négociations 2023

Si nous avons dû suivre le déroulé imposé par l'administration, nous ne nous sommes pas laissés enfermer et, à de très nombreuses reprises la CGT a été à l'initiative de propositions qui ont été retenues et validées par le « groupe de travail »

Socle 1 : La mise en œuvre de la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines

La CGT tient à rappeler que nous attendons toujours que s'ouvrent les négociations sur ce que l'on appelle le « socle 1 » à savoir : la gestion prévisionnelle des emplois et compétences, les



Syndicat CGT
45 D rue de Tournai 59000 Lille
51 rue Gustave Delory 59047 Lille
03 59 73 65 73
cgt@lenord.fr

questions des mobilités internes et externes, la formation, l'égalité salariale, la prise en compte du handicap...

Depuis des années la CGT revendique une réelle gestion prévisionnelle des emplois et compétences qui doit s'appuyer sur :

- Les évolutions techniques
- Les évolutions de mission
- L'évolution des besoins sociétaux
- Les évolutions/décisions politiques
- L'âge et les conditions physiques des agents
- La montée en compétence et expertise des collègues sur leur poste
- Les principes d'égalité femme/homme en terme d'évolution de carrière, de droit à formation, de droit à rémunération, de conciliation Vie pro/vie perso
- De la nécessaire prise en compte du statut d'aidant dans une politique volontariste



Cette GPEC ne peut se construire sans une véritable politique de prévention notamment de médecine préventive, elle doit aussi s'appuyer sur un dispositif RH fiable en terme d'accompagnement des agent.e.s dans l'obligation de changer de

poste/métier et d'un travail auprès des services pour que les mobilités contraintes ne soient plus vouées à l'échec à cause de préjugés ou d'une attente mal comprise.

La question du reclassement DOIT être travaillée en profondeur en cohérence avec les politiques affichées de "réussir son parcours professionnel"

Il faut aussi une politique réellement favorable à l'ouverture de concours et à la valorisation des examens professionnels y compris par un accompagnement en amont (prépa concours/examen professionnel)

Il est nécessaire aussi de travailler un plan de formation ambitieux mais surtout de permettre aux agents de se former de bout en bout en valorisant ces formations (à commencer par les absences au services pendant les formations)

Parmi les propositions de la CGT :

- Pérenniser le dispositif jusque là expérimental de promotion des collègues RQTH (détachement/nomination)
- mettre à niveau l'IFSE en fonction du niveau de qualification requis pour le cadre d'emploi sans distinction de filière/grade
- Retravailler l'intégration directe de l'agent dans le grade correspondant à l'emploi occupé sans perte de rémunération
- Diminuer le recours au contrat au bénéfice du statutaire Notamment par la constitution d'équipes volantes de titulaires.
- Travailler en profondeur le statut des assfam en leur donnant notamment et prioritairement les mêmes droits que les autres contractuel.le.s de droit public et ce dans l'attente de la création du cadre d'emploi actuellement à l'étude au CSFPT.



Quand la CGT interroge "Où est le socle 1 ?" on nous répond "Ne vous inquiétez pas la DRH y

travaille” en d’autres termes « Bien que nous ayons déjà eu 4 ans pour le faire, nous ne sommes pas prêts et peut être qu’un jour, on le sera »

Pour la partie en cours de négociation : **Les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels. (socle 2)**

Les débats n’ont pas toujours été simples, mais les échanges ont été francs. La CGT tient à saluer le travail et l’écoute de nos collègues de la DRH/SRS en charge d’animer et rapporter les sessions de travail.

Ce qui a été remis à l’arbitrage de l’employeur par les collègues est très proche de ce qui a été dit lors des séances de travail.

Quelles ont été les thématiques abordées et les propositions mises sur la tables

1. La proposition : forme de la fiche, traçabilité de la proposition, cadre et déroulé de l’entretien de proposition
2. Le droit au refus et ses conséquences, quelles propositions ?
3. Accès au grade d’agent de maîtrise
4. Information et formation autour des LDG vers les agent.e.s et les encadrant.e.s
5. Prise en compte des examens professionnels dans les LDG
6. Egalité femme-homme

Nous n’avons raté aucune session apportant des propositions qui s’inscrivent, ou pas, dans ces thématiques

La proposition : forme de la fiche, traçabilité de la proposition, cadre et déroulé de l’entretien de proposition

Les propositions de nos représentant.e.s ont portées sur

- La séparation nette entre l’entretien d’évaluation et celui de promo car l’un porte sur l’année l’autre sur la carrière : On pourrait peut être s’appuyer sur l’historique de la carrière via une reprise des bilans des années précédentes, on peut se baser sur ce qui se passe pour l’entretien annuel avec des “relais” entre les évaluateur.ice.s
- La création d’une **commission de recours**
- Tous les agents proposables devront être reçus en entretien. La fiche de proposition doit comporter la mention alternative « est proposé.e » « n’est pas proposé.e » avec l’obligation d’inscrire le motif de ce choix. L’agent pourra dès lors, et comme pour l’entretien d’évaluation, accepter, contester avec ou sans recours
- Afin de permettre à l’agent de se défendre s’il estime avoir été lésé dans la procédure : Refus d’entretien, non éligibilité, refus de proposition etc...
- Cette commission de recours permet de rétablir un dialogue social sur le sujet et doit se poser entre l’ouverture de la campagne et la date de réunion de la commission AdHoc de sorte que les membres puissent décider de recevoir ou non le recours et d’inscrire le cas échéant la situation de l’agent à l’ordre du jour de l’instance
- un véritable suivi du parcours de la fiche de proposition = on ne sait pas où la proposition est bloquée (il faut interroger la DGA), la CGT rappelle que c’est un engagement qui a été pris par le SRS et la DGARH



La CGT s’interroge sur la légitimité de l’évaluateur.ice : comment un N+1 “mal noté” peut évaluer un subalterne? Il ne faut pas oublier que la “hiérarchie” est une chaîne, nous sommes tou.te.s les subordonné.e.s de quelqu’un

Nous avons été nombreux aussi à souligner l'importance de la formation des collègues aux Statuts et au LDG

Le droit au refus et ses conséquences, quelles propositions ?

Il est arrivé qu'un agent retenu à la promotion interne refuse sa nomination, parfois parce qu'il estime que cette nomination le fait reculer financièrement. Le problème est que jusqu'à présent il y avait autant de proposé.e à la commission que de siège, par conséquent le poste était perdu

Il est aussi à noter que le nombre de postes ouverts n'est parfois stabilisé que dans les derniers jours précédant la commission en fonction de la publication de résultats de concours ou examen pro ou bien du fait qu'un agent signale tardivement qu'il est lauréat.

Cela renforce l'idée que le nombre de postes prévisionnels ne peut servir d'argument à la proposition

La CGT demande donc :

- Que l'information soit claire : c'est au chef de service de juger librement et en dehors de toutes consigne « venant d'en haut » de la possibilité de proposition au regard des critères donnés et connus de tou.te.s
- L'établissement d'une liste à 200% afin de pallier ce genre de situation.

Recueillir l'avis de l'agent dès la fiche de proposition permet aussi de réduire le risque

Sur la question des agents occupant un poste de catégorie supérieure (C sur B), La CGT rappelle qu'elle reste farouchement opposée au principe de nomination sur un poste de niveau supérieur qui constitue à ses yeux une escroquerie

Accès au grade d'agent de maîtrise

Lors de cette session la CGT a demandé :

- à faire un parallèle entre critères d'accès au grade d'agent de maîtrise et de technicien car il y a une confusion réelle et certains postes ne sont pas ouverts à Technicien mais le sont à agent de maîtrise et réciproquement sans que nous ayons de réelle visibilité sur la différence.
- Une Pré-CAP annuelle de révision/adaptation des critères (avec l'étude de cas particulier/problématique) qui permettra de débloquent les carrières
- à déverrouiller la liste de critères basée sur des métiers pour établir une liste de critères et/ou missions (sécurité, technicité etc..) puisque de toute façon la liste des métiers est basée sur les missions exercées par ces métiers
- que lors de l'entretien de proposition une grille de critère soit rempli (devenant un document opposable) et qui permet de marquer des points pour la nomination (c'est ce qui était d'ailleurs proposé par l'intersyndicale en 2022)



Globalement la CGT réaffirme qu'elle est favorable à toute mesure en faveur de la nomination de tou.te.s

Plus généralement la CGT reste très dubitative sur la pérennité du grade d'agent de maîtrise qui est une spécificité de la filière technique et qui en plus aurait tendance à bloquer l'accès au grade de technicien d'ailleurs la CGT demande l'intégration du grade d'agent de maîtrise dans le grade de Technicien

Information et formation autour des Lignes Directrices de Gestion vers les agent.e.s et les encadrant.e.s

Le constat général est que les agents et encadrant connaissent mal les règles qui entourent les promo et avancement, il faut inciter les collègues à connaître et se préoccuper de leur déroulé de carrière

La CGT demande à ce que soit mis en place un véritable outil de traçage de la fiche de proposition de façon à ce que l'agent.e et l'encadrant.e sache à tout moment et tout au long du parcours où en est la proposition

Il est aussi demandé que les positions de promouvable et proposable soient clarifiées pour les collègues. En effet un agent peut, dans certains cas remplir les critères en terme de promo et avancement tout en n'étant pas proposable soit au regard des statuts (« saut de grade » par exemple) ou des lignes directrices de gestion (et c'est sur ce point que la CGT œuvre afin d'élargir les possibilités)

Le fait de pouvoir contrôler sa position sur ses listes permet à l'agent de faire valoir que son poste, son grade ou le fait d'être lauréat d'un examen ou concours lui ouvre le droit d'être "proposé"



Prise en compte des examens professionnels dans les LDG

Pour rappel, la nomination sur concours ou examen professionnel permet d'ouvrir des postes pour les col-

lègues.

Pour la CGT il faut que ces lauréat.e.s soient nommé.e.s en priorité : "pas de reçus-collés" toutefois, au vu du nombre de reçus-collés actuel, il est nécessaire d'établir un quota afin de permettre aux collègues d'avancer avec leur seule ancienneté.

La CGT rappelle que l'examen pro fait déjà une sélection sur l'ancienneté et qu'il permet aussi le saut de grade ce qui peut créer de la frustration pour celui qui attend son heure.

Le système à point qui était proposé par les syndicats en 2022 permet la prise en compte de l'un ET l'autre

La volonté de la CGT est de prendre en compte, non pas le mérite (qui ne se mesure pas), mais l'engagement de l'agent dans sa volonté d'évolution.

Par ailleurs la CGT (nous) portera la possibilité auprès de ses représentant.e.s au CSFPT de valider l'admissibilité à un concours de sorte à ne pas devoir recommencer de zéro à la session suivante

La CGT demande à ce que soit pris en compte la date d'obtention de l'EP (les plus anciens d'abord) et qu'une information claire soit faite sur les examens professionnels et concours : " je souhaite passer un EP/concours quels sont mes droits, mes démarches, mes chances, mes interlocuteurs..."

Egalité femme-homme

La CGT s'est appuyée sur le travail du collectif femme mixité de la CGT (a lire ici https://29.cgffinancespubliques.fr/IMG/pdf/brochure_classifications.pdf) sur le sujet notamment car il ouvre des critères autour de la relation à l'utilisateur :

- Aux responsabilités envers les personnes (différent de l'encadrement) ce qui renvoie directement au médical et au social, métiers où les enjeux humains sont dominants

- Aux responsabilités de confidentialité des dossiers, des agendas, des données personnelles... idem si on pense aux dossier sociaux et médicaux que doivent gérer les collègues, ça marche aussi pour les collègues de la DRH
- Aux responsabilités de sécurité réelle des personnes et des biens. là on touche aux service techniques (hygiène et voirie
- Aux responsabilités d'actions extrêmes, de menace de vie, de nouveau ce sont les question de santé d'hygiène et de sécurité
- Aux responsabilités liées à la transmission de son savoir, au remplacement de supérieurs, à la formation des nouveaux arrivants... on peut y voir des éléments vers les adjointes ou les médiateurs culturels

Par ailleurs, dans le même document, la CGT préconise "de reconnaître que des contraintes organisationnelles fortes existent dans tous les emplois, y compris à prédominance féminine, et doivent être pris en compte dans la définition de ces emplois" les exigences physiques :



- La durée et la répétition des gestes et pas seulement le poids, les efforts continus et les postures. La force physique dans des formes et pour des objets particuliers est sous-valorisée (soulever des êtres humains, des documents papiers...)
- Les sollicitations corporelles comme la motricité, la concentration visuelle, le « brouhaha » humain, la dextérité manuelle... ;

Il ne faut pas considérer uniquement les conditions de travail en milieu industriel mais aussi en milieu de soins, social, éducatif et administratif et/ou en contact avec les clients.

Cette prise en compte doit se retrouver dans un travail plus large et pas uniquement comme critère de promotion ou avancement et c'est en cela que la CGT insiste sur l'urgence à ouvrir le chantier du socle 1



<http://www.francoismaret.ch>