

LDG 2024 - 2026

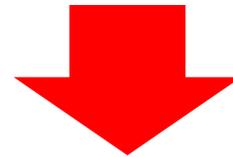
(Lignes Directrices de Gestion)

La CGT s'est exprimée en CST (Comité Social Territorial, ex Comité Technique) et a précisé les choses.

Rappel : Les LDG sont un dispositif mis en place par les gouvernement pour anéantir la démocratie sociale au sein des collectivités et imposer pour 3 ans des politiques de casse sociale.

La CGT s'y est opposée naturellement et a voté contre les LDG pour la période 2024-2026.

**Oui à la démocratie sociale,
Non à la dictature technocratique !**



LDG 2021 - 2023 : ce que la CGT a obtenu

RIFSEEP (Régime Indemnitare)

- Augmentation de 45€ fixe pour toutes et tous
- Augmentation de 55€ pour les agent.es n'ayant pas de sujétions particulières
- Equité entre agent.es d'une même catégorie
- Aucune ponction sur le RI en cas d'absentéisme (maladie ...)
- Lissage des primes de sujétions liés au poste
- Maintien des primes de juin et novembre dans l'IFSE (part fixe)
- CIA (prime selon les évaluations annuelles) réduite au minimum : 1€

Un bémol : la « prime de mars » obtenue en 2012 grâce à la mobilisation CGT est transformée en IFSE Santé contre l'avis de la CGT qui revendiquait que cette prime soit lissée sur les 12 mois.

Passage aux 1607 h (imposées par le gouvernement)

- Maintien des jours d'ancienneté
- Maintien des ATT actuels (ex : 1 vendredi sur 2)
- Certaines dérogations
- Pour la CGT l'augmentation du temps de travail est une régression sociale et milite pour le passage aux 32 heures.

Télétravail

- Encadrement de la pratique
- Possibilité de poser des demi-journées sans perte
- Mise à disposition de matériel adapté
- Pas de discrimination mais hélas, pas de compensation financière

Plan de Mobilité Employeur

- Besoin d'informer largement dans les services

LDG 2025 - 2026 : ce que la CGT revendique

Parcours professionnels

Elaboration d'un document unique où figureraient les évaluations, notations, l'avancement de grade, le placement éventuel sur listes d'aptitude dans le respect des conditions statutaires.

Pénibilité au travail

Notifier sur la fiche d'évaluation l'état de suivi des visites périodiques pour assurer la surveillance médicale et remonter les dysfonctionnements à la collectivité.

Egalité entre agent.es

Prendre en compte pour l'obtention de la médaille du travail les périodes du temps partiels subis et/ou volontaires.

IFSE identique entre filières techniques et administratives.

Promotion et avancements de grade

Mise en place des ratios à 100% = que chaque agent.e qui réunit les conditions statutaires ait droit à son avancement.

Que l'évaluation annuelle serve pour l'avancement de grade.

Promotion interne : mise en place d'un jury où siègeraient les représentant.es du personnel avec possibilité de se défendre à l'oral.

Pouvoir d'achat

Augmentation de l'IFSE

Protection Sociale Complémentaire (prévoyance - mutuelles) : ouverture de négociations cette année avant application en 2025-2026