

Syndicat CGT/CD 37

37, rue Bernard Palissy - 37000 TOURS

Contact : 02 47 05 76 63 / 06.33.94.21.97 / syndicat_cgt@cq37.fr

JANVIER 2021

Sommaire :

Edito	Page 1
Le télétravail	Page 2
Les collègues	Page 2
Instances Paritaires	Page 3
Vœux et revendications	Page 4

Dossier : Les Lignes Directrices de Gestion

Pour une campagne CNRACL de haut niveau, soyons offensifs, dans nos revendications :

10 % pour la fonction publique

Natacha POMMET Secrétaire Générale de la Fédération Des Services Publics

2020 a mis en lumière les services publics et leur caractère indispensable pour répondre à la satisfaction des besoins sociaux. Alors que le pays était confiné dans sa majeure partie, les agents-e-s de la fonction publique étaient sur le pont. Et pourtant, que n'avons-nous pas entendu ces dernières années sur la nécessité de réduire les dépenses publiques, le nombre de fonctionnaires et leur train de vie ? **Dans des discours simplistes, cela fait maintenant trente ans que les fonctionnaires font office de boucs émissaires médiatiques et de variables d'ajustement de la rigueur budgétaire.**

Devant l'écroulement des politiques publiques — notamment en matière de santé —, le gouvernement a contraint la population à un confinement généralisé faute de pouvoir lutter convenablement contre l'épidémie. Aujourd'hui, le constat est là : **la suppression de postes dans la fonction publique, l'affaiblissement des rémunérations, la dégradation des conditions de travail sont autant de repoussoirs pour qui voudrait devenir fonctionnaire.** Le nombre de candidat-e-s aux concours de la fonction publique de l'État a été divisé par 3 en 10 ans...

Parce que la Fonction publique, son statut et les fonctionnaires ont joué et jouent encore un rôle essentiel «dans notre « République sociale », la CGT Fonction publique a décidé de s'engager dans une grande campagne revendicative « **10 % pour la fonction publique** ».

- 10 % d'augmentation salariale, en plus du dégel et du rattrapage de ce qui nous a été confisqué ces dix dernières années !
- 10 % d'effectifs en plus ce qui correspond à la création de 180 000 postes dans la territoriale.
- 10 % de réduction du temps de travail pour obtenir les 32 h.

Des augmentations salariales et davantage de fonctionnaires, ce sont plus de cotisations pour nos retraites. 10 % pour la fonction publique, c'est assurer la pérennité d'un système de retraite qui fait ses preuves depuis des décennies malgré les multiples attaques. **C'est pourquoi la campagne des élections CNRACL qui se dérouleront du 1er au 15 mars et la campagne 10 % sont indissociables !**

La CGT, en tant que première organisation au sein du conseil d'administration de la CNRACL, a su batailler pour les retraité-e-s, et notamment dernièrement pour le rehaussement de 200 euros du barème d'accès aux aides du fonds social pour les re-traité-e-s, ce qui place cet accès pour les territoriaux-ales très au-dessus du niveau du régime général. Avoir une caisse de retraites, des administrateur-riche-s actif-ve-s et retraité-e-s élu-e-s par l'ensemble des sala-rié-e-s actif-ve-s et re-traité-e-s n'est pas à banaliser ! Parmi les régimes de retraite de base, la CNRACL est le seul cas de figure.

Aussi engageons-nous résolument dans la campagne 10 % pour la Fonction publique et gagnons les élections CNRACL ! Voter et faire voter CGT, c'est s'assurer que notre caisse de retraites reste au service des fonctionnaires de la territoriale et de la santé.

**LES MEMBRES DU SYNDICAT CGT/CD 37 VOUS ADRESSE
LEURS VŒUX LES PLUS SINCERES POUR 2021.
SANTÉ ET LUTTES VICTORIEUSES.**



Lignes directrices de gestion - Orientations générales en matière de promotion

Par promotion, il faut entendre d'une part **promotion interne** :

Il s'agit d'une dérogation au principe du recrutement par concours posé par l'article 16 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. En effet, l'article 39 de la loi du 26 janvier 1984 dispose qu'en vue de favoriser la promotion interne, les statuts particuliers fixent une proportion de postes susceptibles d'être proposés au personnel appartenant déjà à l'administration par la nomination de fonctionnaires suivant l'une des modalités ci-après :

- 1° Inscription sur une liste d'aptitude après examen professionnel ;
- 2° Inscription sur une liste d'aptitude établie par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents.

La promotion interne se définit comme un mode d'accès à un cadre d'emplois supérieur (Adjoint Administratif vers Rédacteur) par l'inscription d'un fonctionnaire sur une liste d'aptitude soit après la réussite d'un examen professionnel; soit au choix de l'Autorité territoriale sur appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle de l'agent.

Et d'autre part **avancement de grade** :

L'avancement de grade correspond à une évolution de carrière à l'intérieur d'un même cadre d'emplois (ATT vers ATTP2ème classe). Les règles d'avancement sont prévues par l'article 79 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et sont définies par chaque statut particulier qui précise les conditions requises pour accéder au grade supérieur (ancienneté...). L'avancement de grade a lieu selon l'une des deux modalités ci-après :

- soit au choix, par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents,
- soit après une sélection par voie d'examen professionnel.

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et le décret d'application n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires (CAP) ont supprimé la référence à la consultation des CAP pour examiner les décisions individuelles en matière d'avancement et de promotion applicables à partir du 1^{er} janvier 2021.

Ainsi, le nouvel article 33-5 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 dispose que dans chaque collectivité, des lignes directrices de gestion soient arrêtées par l'Autorité territoriale, après avis du Comité Technique.

Les lignes directrices de gestion déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque collectivité, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Les lignes directrices de gestion fixent, **sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente** 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 communique ces lignes directrices de gestion aux agents.

Elles fixent, en matière de promotion et de valorisation des parcours, les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois. A cet effet, elles visent :

- 1) A 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'équipe. Ces modalités permettent de prendre en compte les activités professionnelles exercées par les agents, y compris 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) A 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 concernées.

LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION AU DEPARTEMENT D'INDRE ET LOIRE LE PRESIDENT DEGAINE « LE 49.3 » !



Les représentant.e.s du personnel CGT ont participé aux groupes de travail sur ce dossier complexe. Dès le début, nous avons exprimé nos craintes quant aux applications liées à cette nouvelle loi.

En matière de promotion et d'avancement de grade, nous avons proposé la cotation des postes pour apporter plus d'objectivité quant aux choix de l'administration et permettre un déroulement de carrière plus objectif à l'ensemble des agent.e.s de la collectivité.

Mais, « la manière de servir » est le point déterminant pour l'administration. L'ancienneté dans la fonction publique, dans le cadre d'emploi, dans le grade, le passage de concours, d'examen professionnel, la formation et l'engagement particulier (CSP, formateurs, représentants du personnel...) sont relégués au second, troisième... plan !

Et les ratios n'évoluant pas, malgré notre demande, les possibilités d'avancement de grade sont bien bloquées pour certains grades !

L'administration s'est engagée à revoir les ratios à l'issue de l'année d'expérimentation des lignes directrices de gestion. Il faudra le lui rappeler car les promesses d'une avancée dans le traitement de la carrière des agents avec le nouveau dispositif ont vite tourné court !

Les services de la DRH, en lien avec les DGA ont travaillé pour le ciblage des postes. On s'aperçoit, par exemple que certains postes sont ciblés rédacteur avec donc aucune possibilité d'évolution à rédacteur principal, si l'agent reste sur son poste (par choix, mais le plus souvent parce que les possibilités de changement sont très réduites). Là aussi, c'est donc bien bloqué !

Lors du passage de ce dossier au Comité Technique du 26 novembre, l'ensemble des représentants du personnel a voté contre. Normalement, ce dossier aurait dû être représenté en instance. Le président a pris un arrêté et l'Assemblée Départementale a validé « ce 49.3 » ???

Bonne nouvelle ! Les Lignes Directrices de Gestion seront de nouveau évaluées au bout d'un an !

En attendant, les agent.e.s du CD 37 seront évalué.e.s d'ici fin février sur les critères imposés par la collectivité. Nous pourrons avoir un œil sur les décisions prises quant à notre évolution de carrière tout au long du processus (N+1, DGA, DGS). Et seule la contestation sera possible par rapport à ces Lignes Directrices de Gestion, devant le Tribunal Administratif. **Aurons-nous donc la possibilité de contester le critère le plus important, à savoir, « la manière de servir » ???**

La CGT portera de nouveau ses revendications, mais nous aurons besoin du plus grand nombre :

- ✚ La mise en place avec possibilité de critique de l'ensemble des fiches de poste
- ✚ La cotation de l'ensemble des postes (x points pour l'ancienneté, la formation, les concours et examens, l'engagement particulier, la manière de servir...) pour plus d'objectivité
- ✚ L'augmentation des ratios pour permettre un déroulement de carrière avec doublement du salaire sur une carrière complète
- ✚ L'annulation des critères attribuant des points pour la prime de fin d'année (prime de 1 000 € pour toutes et tous)
- ✚ L'accès automatique au grade supérieur validant un concours pour le même cadre d'emploi
- ✚ Le ciblage de tous les postes sur le dernier grade du cadre d'emploi (technicien principal, rédacteur principal...) comme pour la catégorie C.

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

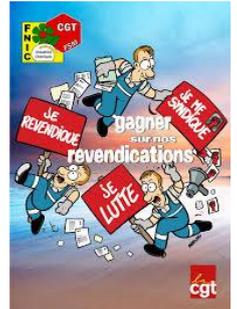
N'hésitez pas à vous exprimer sur ce dossier en écrivant à cgt@departement-touraine.fr

Le télétravail

Le télétravail n'est pas dans l'ADN du Conseil départemental d'Indre et Loire. La CGT, au cours de différentes instances a fait remonter les difficultés à obtenir pour les agent.e.s, la possibilité de pratiquer le télétravail. Manque de confiance ! **C'est en tout cas le sentiment qu'ont certain.e.s agent.e.s et ils, elles nous le font savoir.**

La pandémie est toujours présente et le Conseil départemental prolonge la possibilité de télétravailler jusqu'au 5 mars. Espérons, dans l'intérêt de toutes et tous, que la collectivité restera vigilante sur ce point. Permettre au plus grand nombre le télétravail évite les interactions dans les transports, au bureau et contribue à stopper la propagation du virus. Environ 35% des personnes contractent la maladie dans les entreprises !

La CGT continuera d'agir avec vous.



Les collèges

La mise en œuvre du référentiel de dotation des collèges en Equivalent Temps Plein (ETP), en 2018 avec des critères comme 1840 m2 par agent.e, aurait-t-il permis de réduire les effectifs ?

Année	2018/2019	2019/2020	2020/2021
Effectifs	437 ETP	437 ETP	429,6 ETP

Les nombreuses visites des représentants du personnel CGT dans les collèges ont permis de constater le manque d'effectif notoire, dû à la réorganisation et au nombre croissant des arrêts maladie. Les agent.e.s des collèges en arrêt maladie sont certes remplacé.e.s par des contractuel.le.s, mais avec un temps de travail bien en deçà de la nécessité.

Un.e agent.e des collèges travaille en moyenne 42 h/semaine quand un.e contractuel.le effectue son service sur 33 h/semaine, malgré les besoins criants dus au surcroît de travail lié à la désinfection augmentée des salles, des tables, des réfectoires par rapport au Covid.

Et ce n'est pas la solution envisagée par le CD 37 qui règlera ce problème, à savoir de faire participer les élèves à la désinfection de leur table de cours, comme nous l'ont rapporté plusieurs agent.e.s de collèges !

Dans un courrier du mois de novembre, M OSMOND Vice-président du Conseil Départemental d'Indre et Loire en charge des Collèges, de la Jeunesse et de la Réussite Éducative écrit : « Ce nouveau protocole est générateur d'ajustements et oblige donc chacun à s'adapter en fonction de l'évolution de la situation sanitaire. Il vous est également suggéré d'envisager la possibilité de demander aux élèves de nettoyer leur bureau à la fin du dernier cours, avec, par exemple des lingettes humidifiées et virucides qui pourraient être fournies par le Conseil départemental. Cette contribution pourrait aussi être proposée lors du dernier service au restaurant scolaire. Cette demande vise à sensibiliser les élèves à l'effort collectif de lutte contre ce Virus, et doit donc être envisagée sous un angle pédagogique. Cette action pédagogique serait, sans nul doute, aussi très appréciée par nos agents qui ne ménagent pas leur effort pour assurer leur mission et permettre l'accueil de tous dans des conditions sanitaires optimales ».

Certes, mais nous exigeons aussi et surtout la non rotation des classes, l'augmentation des effectifs et à minima le retour aux 437 ETP, ainsi que la reconnaissance du métier d'agent.e d'entretien. Et la question du respect des règles d'hygiène, de la qualité de la désinfection et de la sécurité de l'ensemble des personnes à l'intérieur d'un établissement scolaire se pose aussi !

Non, les élèves ne doivent pas être des variables d'ajustement, ni pour le CD 37, ni pour l'éducation nationale !!!

INSTANCES PARITAIRES

**Plusieurs dossiers ont été évoqués lors des instances paritaires de fin d'année 2020.
Focus sur les points importants.**

Titres restaurant

La collectivité proposera aux agent.e.s pour 2022 de choisir ou pas la dématérialisation des tickets restaurant. **La CGT a proposé l'augmentation de ces titres restaurants, la moyenne nationale étant de 6€95. Le président du Comité Technique a noté cette proposition : à suivre.**

La CGT a conseillé à l'administration de se rapprocher du Conseil départemental d'Eure et Loire qui utilise une carte couplée avec le compte bancaire, pour l'appoint (repas à 30€ = 19€ en titre restaurant + 11€ prélevés sur le compte) et utilisable les dimanches et jours fériés. Pour l'instant, le montant utilisable par repas de 38€ reste d'actualité en raison de la pandémie jusqu'en septembre 2021.

Les agents de maîtrise, la NBI ou le Régime Indemnitaire ???

Certains Agents de maîtrise remplaçant leur collègue (Vacances, Arrêts maladie...) ou encadrant plus de 5 agents lors de la Viabilité Hivernale notamment ne perçoivent pas de compensation. A la question posée par les représentants du personnel CGT, l'administration répond qu'ils pourraient prétendre à une compensation financière par le biais du Régime Indemnitaire, mais à condition de remplacer au moins 1 mois ???

Pour la CGT le remplacement d'un.e agent.e dans une fonction doit être reconnu et conduire à bénéficier des avantages liés à cette fonction au prorata du temps passé, quel qu'il soit !

La collectivité n'a que trop peu d'égard envers son personnel, surtout quand on constate que de plus en plus d'agents arrivant dans la collectivité négocient des compensations financières par le biais du régime indemnitaire ! Et oui, le régime indemnitaire au département 37 est souvent bien en dessous du régime indemnitaire d'autres collectivités (métropole de TOURS, CD41...). Equité ???

Hausse des bénéficiaires du RSA

Compte tenu de ce qui se passe suite à la pandémie en cours et l'augmentation significative du nombre de bénéficiaires du RSA, les représentants du personnel CGT ont alerté la collectivité quant à l'augmentation de la charge de travail pour certain.e.s collègues.

Le nombre de bénéficiaires du RSA va continuer d'augmenter dans les mois à venir, notamment avec tous les professionnels indépendants en arrêt dû à la pandémie qui, pour certains devront liquider leur activité et basculeront directement au RSA. Également pour toutes les personnes qui ont perdu leur emploi, qui percevront du chômage et qui, à défaut de retrouver un emploi et arrivant en fin de droits, viendront grossir les rangs du dispositif.

Face à ce constat alarmant et à notre demande d'embauche de personnels supplémentaires pour garantir un accompagnement digne d'un service public, l'administration devrait se saisir de ce dossier ! A suivre !

Ressources Humaines

Lors du CTP du 26 novembre dernier, la CGT a alerté sur la mise en place de nouveaux logiciels, de nouveaux processus liés aux différentes lois programmées, comme la Loi de Transformation de la Fonction Publique et un surcroît de travail pour les personnel.le.s concerné.e.s.

Réponse de la DRH : les effectifs du pôle Gestion du temps et Déplacements vont être stabilisés dès le mois de novembre 2020 grâce au recrutement de 2 agents sur les missions gestionnaires temps de travail et déplacements.

VŒUX POUR 2021 !

Nous entrons dans une période de campagne électorale avec de nouvelles élections en juin 2021 et le Syndicat CGT/CD 37 continuera de porter les revendications des agent.e.s du Conseil départemental d'Indre et Loire.



- ❖ **Dégel du point d'indice**
- ❖ **Revalorisation du Régime Indemnitaires**
- ❖ **CIA de 1 000 € pour toutes et tous quel que soit le grade**
- ❖ **Augmentation des effectifs dans les services où c'est nécessaire**
- ❖ **Augmentation des ratios pour un vrai déroulement de carrière et une vraie reconnaissance de l'implication des agent.e.s du service public départemental**
- ❖ **Pour une reconnaissance professionnelle et statutaire des assistant.e.s familiaux.ales**
- ❖ **Le maintien des CHSCT, instance indispensable, notamment en cas de pandémie**
- ❖ **Une réelle confiance et un véritable accompagnement des agent.e.s exerçant leurs missions en télétravail de la part de toute la collectivité...**

<https://www.cgtservicespublics.fr/vos-droits/ppcr-carrieres-remunerations/remunerations/article/augmenter-les-salaires-face-a-l-urgence-sociale>

POUR NOUS REJOINDRE

Bulletin de contact et de syndicalisation

Nom : Prénom :
Adresse :
Code postal : Ville :
Téléphone : Courriel :

Bulletin à renvoyer à :

Syndicat CGT - 37 rue Bernard Palissy - 37000 TOURS au 02.47.05.76.63 / cgt@departement-touraine.fr
Permanences le mercredi de 9h00 à 16h00

Ou contacter Dominique MENARD au 06.33.94.21.97 / dmenard@departement-touraine.fr
Gérald PIGEONNEAU au 06.12.70.39.41 / gpigeonneau@departement-touraine.fr