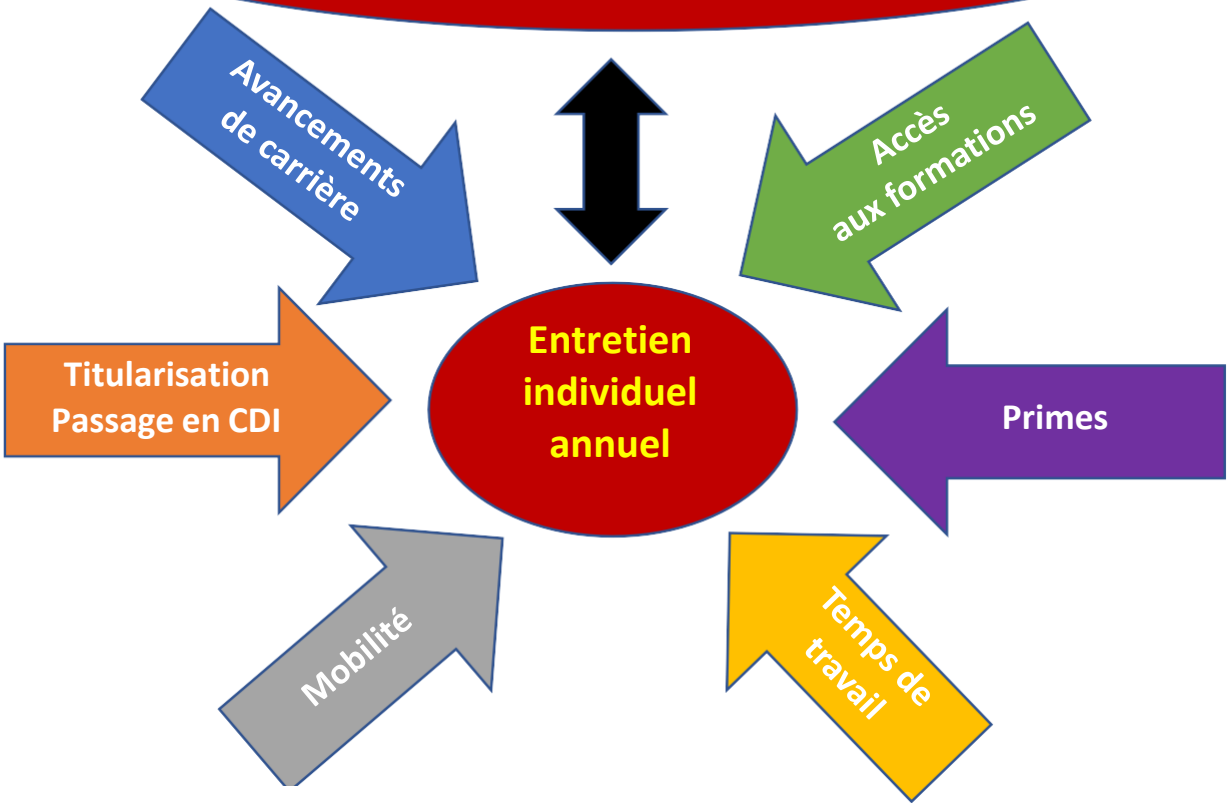
LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

UN VERITABLE OUTIL POUR ASSERVIR LES SALARIE-ES

Objectifs de l'établissement :
Réduction des dépenses
Gain de productivité
Projet médical et soignant de l'établissement et du GHT



cgt Hopital Louis Raffalli

TEL 04 92 73 42.21
Jean-Claude Ghennaï Conseiller du salarié : **06 65 50 28 23**
En cas d'absence : 06 36 47 97 49
Mail : cgthopmanosque@gmail.com
Blog : www.cgt-hopital-manosque.fr

La loi de transformation de la fonction publique du 06 août 2019 *modifie de fond en comble un certain nombre de règles applicables aux trois versants de la fonction publique.*

Un seul but : affaiblir les droits des salarié-es pour mieux affaiblir la fonction publique.

Les lignes directrices de gestion (LDG) sont ***un des outils*** *mis en place par cette loi pour obliger les établissements à « rationaliser les moyens » en démantelant le statut général des fonctionnaires et des garanties collectives.*

C'est le ***décret du 29 novembre 2019*** *qui précisent le contenu et les conditions d'élaboration des lignes directrice de gestion (****LDG****).* Elles définiront :

- ➔ La stratégie de pilotage des ressources humaines : **effectifs, compétences**
- ➔ Les orientations générales en matière de **mobilité** : adaptation des compétences, parcours professionnels, mutations
- ➔ Les orientations générales en matière de **promotion** et de **valorisation professionnelle**.

En clair c'est un **outil de management** qui doit permettre aux directions d'identifier les sources d'économies et de productivité potentielles en conditionnant l'accès de certains droits par le biais de « critères de mérite ».

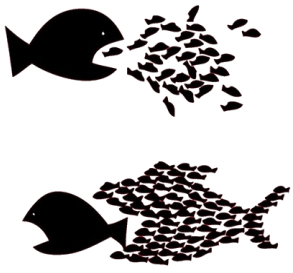
Elles sont fixées **dans chaque établissement** après avis du Comité Social d'Établissement (futur ex CTE). Elles sont fixées pour une durée de 1 à 5 ans mais sont **révisables** en cours de période.

Quel pouvoir des salarié-es sur la définition des LDG ?

Quasiment tous les domaines de la vie professionnelle des personnels sont touchés **sans que les salarié-es aient de réel pouvoir d'intervention**. En effet, si le décret prévoit une consultation obligatoire des instances représentatives des personnels *(actuellement CTE qui doivent être transformés en CSE aux prochaines élections professionnelles en 2022)*, la capacité des syndicats à défendre les droits des salarié-es est **réduite de fait** :

1. **Consultation ne veut pas dire négociation, les pratiques sont très différentes d'un établissement à un autre**
2. **Les Directions mises sous pression des objectifs de rentabilité seront amenées à de toutes façons réduire les droits des salarié-es**
3. **Le pouvoir d'influence des salarié-es sera dépendant des forces syndicales au sein de l'établissement**

Ne soyons pas dupe. L'obligation de consultation est un **faux semblant** pour laisser croire aux salarié-es que les **syndicats négocient les régressions**.



De plus , si le gouvernement et la majorité parlementaire avaient choisi d'assumer directement par décret la réduction des droits pour **l'ensemble des agents de la fonction publique** *(qu'ils ont qualifié de héros il y a peu)*, ils auraient risqué une **réaction d'ampleur** : La Fonction Publique rassemble plus de **5 millions** d'agents.

En renvoyant aux établissements cette responsabilité ils contournent la représentativité nationale et tentent de **disperser** les mobilisations des personnels.

C'est pourquoi La CGT continue à œuvrer pour le développement de **mobilisations nationales** rassemblant les agent-es de l'ensemble du territoire **autour de revendications communes et applicables à tous** qui permettraient d'améliorer le quotidien des salarié-es au travail et dans leur vie et de défendre l'unité des droits d'un établissement à un autre. **Prochain rendez-vous le 15 juin !**

L'évaluation professionnelle au cœur de la stratégie

A compter du 1er janvier 2021, la notation est remplacée par un « entretien professionnel » régi par le **décret du 12 juin 2020** et l'**arrêté du 23 novembre 2020**.

Cet entretien devient central pour accéder à certains éléments de rémunération et d'évolution professionnelle.

La **subjectivité** de l'entretien professionnel rendra difficile sa **contestation**.

C'est l'aboutissement de la **transformation de la mission des cadres** placés dans une position strictement de **management** pour pousser les individus à dépasser leurs limites et leur soumission et **plus dans un encadrement du travail en équipe.**

Attention à l'auto-évaluation !

C'est un moyen pour mettre sous pression l'agent, le mettre en position d'infériorité et le pousser à se sous-évaluer. Nous recommandons à chacun de **se mettre « Expert » dans tous les domaines**.

Mise en concurrence des salarié-es

La **rémunération « au mérite »** valorise la **compétition au détriment de la dynamique d'équipe**. Par ce biais, ce sont les économies **de dépenses** et des **gains de productivité** qui sont recherchés.

D'un côté ils donnent à quelques-uns mais de l'autre retirent à tous : en effet en parallèle des rémunérations au mérite continuent les mesures générales de **gel du point d'indice** et de **rallongement des carrières**.

C'est quoi le mérite ?

Notion arbitraire qui dans un contexte de pénurie de moyens, **valorise le « faire plus avec moins ».** Le but est d'imposer de manière sournoise des **dépassements de fiches de postes**, des **élargissements du lieu d'exercice** entre services puis établissements voire sur l'ensemble du GHT, des **dépassements des contrats horaires**.

Au **contraire du principe de l'ancienneté** qui apporte lisibilité sur la carrière des agents ou sur le montant de la prime de service, un management au mérite **remet les compteurs à zéro chaque année** créant de nombreuses incertitudes.

Avancement de grade

- Avant LDG : basé principalement sur **l'ancienneté** ; après LDG : basé principalement sur **le « mérite »**
- Nécessite un **avis favorable** lors de l'« entretien professionnel »

Promotion interne

- Volonté qu'elle dépende fortement de la **valeur professionnelle** et de l'**expérience** évaluée à partir de la **« mobilité professionnelle »**

Mobilité professionnelle

- **Diversité du parcours et des fonctions** exercées, formations suivies, engagement professionnel, *(ex : conduite de projet, expertise*) capacité d'**adaptation**, aptitude à l'encadrement (***faisant fonction)***
- **Attention :** la volonté est grande de vouloir développer la **mobilité géographique** au sein du GHT, entre les fonctions publiques et même avec le secteur privé

Primes

- **Primes d'intéressement collectif** *(introduit par l'art 28 de la loi et définie par le décret et l'arrêté du 13 mars 2020)* : tous les services ne pourront y prétendre ; sur quel budget ce sera financé ?
- **Prime de « coopération professionnelle »** : actuellement d'un montant de 100 euro brut cette prime introduite par la loi HPST et rénovée par la loi du 24 juillet 2019 devrait se développer dans le cadre de la **gestion des compétences**
- **Prime de présentéisme** *(de fin d'année)* : un **décret à venir** définira les nouvelles modalités de mise en œuvre. **Tout est à craindre** sur l'introduction du mérite dans son attribution

Passage en CDI et Mise en stage

- Il est à craindre que la **pression s'accentue** sur les agents au moment de leur évaluation professionnelle qui pourra servir à concentrer les passages en CDI et les mises en stage **sur les métiers en tension.**

Les Commissions Administratives Paritaire (CAP)

- Les CAP sont **vidées de nombreuses compétences** pour se concentrer à l'instar des CCP **sur les avis défavorables**. Il s'agit donc d'une possibilité de **contrôle à posteriori.**
- L'avis de la CAP **est supprimé** en matière de promotion interne et d'avancement de grade.
- Les décisions individuelles prises à partir des LDG pourront faire l'objet de recours hiérarchiques mais **pas auprès dela CAP**. Les agents pourront saisir le **tribunal administratif et pourront se faire** aider d'un « conseil syndical ».

En matière de rémunération, ce que revendique La CGT :

VALORISATION DU TRAVAIL ET RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS

Rappelons que le point d'indice de la Fonction Publique est gelé depuis 2010 et que le Ségur est loin d'avoir répondu à l'enjeu de l'attractivité de nos professions.

Le travail doit offrir un **salaire minimum permettant de vivre décemment** : en prenant en compte le coût de la vie et les besoins primaires. La CGT revendique un salaire minimum à 1800 euros brut (**seuil de pauvreté 1063 euro net**).

La reconnaissance des qualifications par le salaire est essentielle pour **motiver** l'engagement dans **la formation**, la prise **de responsabilité** et pour **protéger les métiers**.

La « valorisation des compétences » a pour objectif de **déqualifier les emplois** en favorisant le transfert de compétences plutôt que le développement des formations qualifiantes.

EVOLUTION DE CARRIÈRE

La CGT revendique un déroulement de carrière linéaire, **sans ratio,** permettant de **doubler le salaire sur l'ensemble d'une carrière.**

C'est un élément de r**econnaissance de l'expérience.**

C'est aussi un moyen **d'écarter les arrangements** entre amis ou **l'avancement à la « tête du client ».**

TITULARISATION DE TOUS LES CONTRACTUELS

13ème MOIS

Encore en vigueur, la prime de présentéisme pénalise l'absentéisme dû aux arrêts maladie et aux arrêts enfants malades. C'est une mesure **injuste, discriminante et inefficace**.

Pour réduire l'absentéisme, la bonne voie est l'amélioration des conditions de travail. De plus en matière de prévention de la santé c'est une mesure contre-productive : les salarié-es les plus en précarité sont poussés à ne pas s'arrêter même si leur état de santé le nécessite.

La volonté du gouvernement de développer la prime au mérite est introduite dans la loi. **Un décret à venir devra définir les modalités de mise en œuvre.**

En lieu et place, La CGT propose un **13ème mois non soumis à condition**. Il est à noter que la très grande majorité des salariés des entreprises Françaises bénéficient du 13ème mois.

REFUS DE L'INDIVIDUALISATION DES REMUNERATIONS ET DE LA REMUNERATION AU MERITE

La CGT est en désaccord profond avec le principe d'une **évaluation qui déterminerait une rémunération**, des changements de grade ou le versement de primes « au mérite » donc en fonction de critères et d'objectifs individualisés (par exemple article 4, 5 du décret du 12 juin 2020).

Il existe nécessairement une **inégalité de départ quant aux conditions d'exercice :** pas le même service, pas les mêmes populations, pas les mêmes équipes, pas les mêmes moyens, pas le même accès aux formations, pas les mêmes contraintes personnelles…

✊✊✊✊ **La coordination CGT santé action sociale PACA appelle les agents de tous les établissements à aller à la rencontre de leur syndicat CGT d'établissement ou de l'USD de leur département pour développer la lutte autour de ces revendications.**

➔ **Organisons un 15 juin à la hauteur des revendications.**

Pour remplir correctement ses missions, la Fonction Publique a besoin de maintenir et renforcer un statut unifié, stable, juste et protecteur pour les agents.

N'HESITEZ PAS, CONTACTEZ-NOUS !