



## La fin programmée du statut de la fonction publique est en marche en nouvelle aquitaine

Voilà un nouveau sigle que les agents de la Région Nouvelle Aquitaine ont intérêt à retenir : **LDG**, pour Lignes Directrices de Gestion.

Pour faire simple, La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique instaure l'obligation pour toutes les collectivités territoriales de définir des lignes directrices de gestion permettant de formaliser la politique RH de la collectivité dans un document de référence, au plus tard le 31 décembre 2020.

C'est le projet que notre administration a commencé à mettre sous les yeux des organisations syndicales. Et quel projet !!! Quel piège !! Quelle volonté de mettre en place une politique libérale de gestion des carrières des agents !!!

Et que ceci est bien écrit. Lisez plutôt les objectifs :

- Renouveler l'organisation du dialogue social en passant d'une approche individuelle à une approche plus collective ;
- Développer les leviers managériaux pour une action publique plus réactive et plus efficace ;
- Garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics ;
- Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics dans la fonction publique et comme dans le secteur privé ; - Renforcer l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Du creux du vent... et pour rassurer les agents, il est même dit qu'un agent peut les invoquer en cas de recours devant le tribunal administratif contre une décision individuelle qui ne lui serait pas favorable. Il pourra également faire appel à un représentant syndical, désigné par l'organisation représentative de son choix (siégeant au Comité Technique) pour l'assister dans l'exercice des recours administratifs contre une décision individuelle défavorable prise en matière d'avancement, de promotion ou de mutation.

Allez, la CGT vous traduit les choses en clair. Fini les CAP, fini les critères précis pour vos déroulements de carrières. Comment un agent pourrait-il défendre son bon droit en faisant référence à des principes si généraux. C'est perdu d'avance même si aujourd'hui ce n'est pas la panacée et que trop de clientélisme est encore présent.

Ils vont même plus loin, dans ces LDG, ils veulent engager une discussion pour assurer la continuité du service public dans le cadre du droit de grève. Autant dire attaquer le droit de grève.

La volonté de notre collectivité est-elle donc d'appliquer à l'échelon régional la politique libérale du Président Macron qui, rappelons-le, a déjà tué les CHSCT pour 2022, vise à démanteler la fonction publique, à en privatiser la gestion, y compris des ressources humaines ? Qu'à l'aube de nouvelles élections et d'une nouvelle mandature dont personne ne peut connaître à l'avance le futur dépositaire, l'actuel Président nous dise quel est son vrai dessin pour ses agents.

La CGT du Conseil Régional Nouvelle Aquitaine, quant à elle, rejette ces propositions de l'administration, refuse en les discutant, en les amendant d'en cautionner les principes. Pour vous éclairer, lisez ci-dessous, l'analyse qu'en fait la CGT au niveau national, en particulier pour les déroulements de carrières :

« Le Décret d'application dans son Titre II (articles 31 à 33) définit les modalités de l'article 10 de la Loi de Transformation de la Fonction Publique qui modifie les compétences des CAP : en les recentrant sur les décisions individuelles défavorables relatives à la carrière, à compter des décisions prises en 2020 en matière de mutation et de mobilité et en 2021 pour les autres domaines dont notamment la promotion et l'avancement , par la modification de leur organisation par la création de CAP uniques et la suppression des groupes hiérarchiques à compter du prochain renouvellement général des instances en 2022.

Avec la définition de lignes directrices de gestion pluriannuelles, les attributions des CAP en matière de mobilité et de promotion deviennent caduques. Lier les lignes directrices de gestion, soit le budget, aux attributions des CAP démontre bien la volonté de ce gouvernement de démanteler le service public sur les 3 versants, en les vidant des agents de la fonction publique nécessaire à sa mise en œuvre.

En renforçant ainsi dans le Décret d'application la place des lignes directrices de gestion, le gouvernement affiche sa volonté de détruire la fonction publique en lui imposant des modes de gestions issus des politiques libérales dans la conduite de la gestion des fonctionnaires et agents territoriaux et va plus loin que la loi s'agissant du rôle des CAP. De fait, les prérogatives jusqu'alors attribuées aux CAP s'en trouvent amoindries puisque le pouvoir revient désormais aux « décideurs » soit l'autorité territoriale soit le Président du conseil régional.

Les CAP ne sont désormais plus compétentes pour examiner les décisions individuelles en matière de mobilité : mutation interne, détachement, intégration, réintégration après détachement, mise en disponibilité avec prise d'effet à compter du 1 er janvier 2020. Pour examiner les décisions individuelles en matière de promotion et d'avancement : Prise d'effet à compter du 1 er janvier 2021.

**La définition de lignes directrices de gestion déclinées à différents niveaux conduira au développement des inégalités de traitement, à l'individualisation des parcours et à la fin de la gestion collective des carrières**

**L'analyse CGT pose clairement la volonté affichée du gouvernement de poursuivre le travail accompli par ses prédécesseurs et de l'achever en substituant peu à peu les pratiques de la gestion publique à celles des entreprises privées, alors que leur vocation est bien différente. Appliquer les modes de gestion permettant le développement des profits au bénéfice des actionnaires ne peut correspondre à la fonction publique qui doit répondre à servir l'intérêt général. Cela remet en cause la protection des fonctionnaires en les privant des garanties que leur assure le statut général de la Fonction Publique : l'égalité, l'indépendance et la responsabilité.**

« Les lignes directrices de gestion sont conditionnées par le dispositif de contractualisation qui limite l'évolution des dépenses de fonctionnement à 1.2 % par an (soit moins que l'inflation et moins que ce que nécessite le Glissement Vieillesse Technicité). Mécanisme qui conduit de l'aveu même du chef de cabinet de Dussopt à la suppression de 13 000 postes chaque année dans notre versant territorial ».

L'importance des attributions confiées au «Comité social» aura pour conséquence d'affaiblir et de diluer dans une instance fourre-tout la réflexion, l'analyse et le travail à mener sur des questions très différentes et dont l'enjeu nécessite une approche et des moyens qui ne sauraient être édulcorés. Le maintien de CT et de CHSCT, avec leur propre champ d'intervention sur des enjeux spécifiques clairement identifiés, est essentiel pour la concertation et apporter des réponses constructives. Alors que les conditions de vie et de santé au travail des agents se dégradent par l'augmentation des charges de travail, les réorganisations permanentes, le manque de reconnaissance et la perte de sens, que les questions d'hygiène et de sécurité sont prégnantes, que des moyens en matière de lutte contre le harcèlement, les violences sexistes et sexuelles sont indispensables, la suppression des CHSCT constitue un recul inacceptable. Supprimer le CHSCT, c'est supprimer ses prérogatives et le rôle essentiel qu'il joue dans la protection, la santé et la sécurité des personnels avec ses représentants formés et techniciens!

Dans la FPT, Les CST seront présidés par l'autorité territoriale ou son représentant, qui ne peut être qu'un élu local. Cela est bien différent de l'actuel CHSCT dont le secrétaire est un représentant du personnel. Pour la CGT, afin qu'ils jouent pleinement leur rôle et mènent leur action de prévention auprès des agents, les compétences des CHSCT doivent être renforcées et des améliorations doivent être apportées au fonctionnement et prérogatives des CT. »