



## SYNDICAT CGT NICE MÉTROPOLE CÔTE D'AZUR

33, Avenue Jean Médecin 06000 Nice - Tel : 04.97.13.24.11  
L'Arénas - Immeuble Le Phare - 405, promenade des Anglais 06202 - Nice Cedex 3 Tel : 04.89.98.14.51 ou 52

Mail : [syndicat.cgt@ville-nice.fr](mailto:syndicat.cgt@ville-nice.fr) Site internet : [cgtnmca.fr](http://cgtnmca.fr) Page facebook : [@cgtnmca](https://www.facebook.com/cgtnmca)

### Déclaration liminaire Lignes Directrices de Gestion

Il nous est soumis pour avis les lignes directrices de gestion.

Alors que la discussion de celles-ci, entre l'administration et les représentants du personnel, aurait dû être un moment privilégié d'échange entre les parties, nous constatons avec regret qu'il n'en a rien été.

De ce triste constat, il découle, au mieux, certaines lignes directrices de gestion relevant plus de déclarations incantatoires, sans réel objectif mesurable et aucun moyen annoncé pour y parvenir. Par contre, pour certaines d'entre elles, nous restons convaincu qu'elles remettent en cause les intérêts des agents.

Concernant la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et compétences (GPEEC), nous regrettons que celle-ci soit abordée avec une certaine vision «*élitiste*» et particulièrement réservée aux postes d'encadrement. En effet, il est évoqué des notions de *compétences «clés*», «*identifier les talents*», «*poste identifié comme stratégique et/ou à fort enjeu managérial*».....

Concernant la formation, vous vous fixez comme «*objectif de proposer une formation à chaque agent et de renforcer la formation des cadres*». Cet objectif plus que louable nécessite selon nous des moyens supplémentaires pour être réalisés. Une nouvelle fois, en l'absence d'une discussion sérieuse sur les moyens, nous restons dubitatifs sur ce point.

Nous sommes aussi particulièrement inquiets sur votre volonté affirmée de réaliser 15% des formations en ligne d'ici 2023. Nous estimons que ces formations en ligne seront de nature à creuser un peu plus les inégalités sociales et la fracture numérique.

De plus, les Directions, dans lesquels nous avons beaucoup d'agents exposés à des formes d'usure professionnelle, sont souvent les directions ne disposant pas d'un accès informatique pour chaque agent.

Concernant la rémunération, la généralisation du RIFSEEP ne règlera en rien les inégalités salariales entre les femmes et les hommes.

Les réunions organisées sur ce nouveau régime indemnitaire ne sont pas de nature à nous rassurer sur votre triple enjeu affiché :

- *Simplifier le «paysage indemnitaire» et harmoniser les critères et montants d'attribution entre les trois institutions ;*
- *Assurer une plus grande transparence des conditions de modulation indemnitaire ;*
- *Valoriser l'exercice des fonctions».*

Concernant la révision triennale de la rémunération des agents sous contrat à durée indéterminées, nous réaffirmons notre souhait de définir des règles collectives pour l'ensemble des agents concernés.

**La promotion et la valorisation des parcours professionnels restent les principaux points d'opposition à ces lignes directrices de gestion.**

Alors que vous indiquez dans votre projet que *«les LDG présentent les principales orientations en matière de ressources humaines et visent également à rendre plus explicites et transparents les critères pris en compte dans les décisions affectant les situations individuelles de chaque agent en matière de promotion et d'avancement»*, nous constatons que les LDG n'apportent aucune amélioration sur les critères.

En qualité de représentants du personnel, il nous est impossible de lever leurs inquiétudes sur ce point.

Le nouveau process mis en place ne lie absolument pas la promotion avec le mécanisme de l'entretien professionnel.

Certaines dispositions sont, selon nous, contraires aux dispositions réglementaires.

En refusant toutes les propositions formulées par l'ensemble des organisations syndicales, vous avez fait le choix de ne pas ouvrir un dialogue social sur ce sujet.

A minima, la CGT a demandé :

- la détermination de ratios d'avancement plus sincères et réalistes plutôt qu'un simple maximum autorisé par délibération et rarement atteint. Ainsi l'ouverture des postes pourrait être en adéquation avec les nouveaux ratios définis ;
- des listes d'aptitude et des tableaux d'avancement classés par ordre de mérite, conformément à la réglementation en vigueur ;
- la prise en compte de la situation particulière des agents ayant atteint, à l'ancienneté, l'échelon sommital du grade.

Aucune de nos demandes n'a reçu de réponse.

Aussi, au vu des éléments exposés ci-avant, vous ne serez pas surpris de constater que nous voterons contre ces lignes directrices de gestion.