

Mai 2026



## SOMMAIRE

Avancements de grade : enfin la fin des blocages ?

Prime de performance collective 2025-2026 : une prime... mais à quel prix ?

Poing de droit : Temps partiel thérapeutique et cumul d'activités

La CGT dans les services



LA CGT DES PERSONNELS DU CONSEIL  
DÉPARTEMENTAL DES HAUTS-DE-SEINE

**ENSEMBLE,  
PLUS FORTS !**



À VOS CÔTÉS AU QUOTIDIEN  
POUR DÉFENDRE VOS DROITS !

## Avancements de grade : enfin la fin des blocages ?

Lors du CST du 15 avril 2026, l'administration a proposé de revoir les taux de promotion pour les avancements de grade. Concernant la catégorie B cette évolution fait suite à la réforme de novembre 2025, qui met fin à une règle bloquante et doit permettre des campagnes d'avancement annuelles dès 2026.

Désormais même en l'absence de réussite à l'examen professionnel, un avancement au choix est permis par la réglementation. Cependant le CD92 a fait le choix de mettre en place des quotas parfois en dessous des 100%. Enfin le CD92 décide de revoir les taux pour d'autres grades dans les catégories A et C.

### 1- Ce que le CD92 propose pour les catégories B:

Taux de 100 % lorsque le vivier est inférieur à 10 agents pour les grades suivants :

- Assistant de conservation principal (1<sup>re</sup> classe et 2<sup>ème</sup> classe)
- Éducateur des activités physiques et sportives principal (1<sup>ère</sup> classe et 2<sup>ème</sup> classe)
- Moniteur éducateur et intervenant familial principal

Pour les premiers grades d'avancement le CD92 a proposé de retenir le taux de 50% pour les grades suivants :

- Rédacteur principal de 2<sup>e</sup> classe
- Technicien principal de 2<sup>e</sup> classe
- animateur principal de 2<sup>e</sup> classe

Taux de 30 % pour les seconds grades d'avancement :

- Rédacteur principal de 1<sup>re</sup> classe
- Technicien principal de 1<sup>re</sup> classe
- animateur principal de 1<sup>re</sup> classe

**2- Pour les catégories A, le CD92 a proposé le passage de 25% à 100% pour les grades sage femme hors classe et médecin hors classe.**

**3- Pour les catégories C passage de 25% à 30% pour les grades suivants : Adjoint administratif principal de 1<sup>re</sup> classe, Adjoint technique principal de 1<sup>re</sup> classe et Adjoint technique principal de 1<sup>re</sup> classe des établissements d'enseignement (ATTEE).**

---

### La position de la CGT

La CGT est pour un taux de 100% pour tous les grades,  
c'est-à-dire donner la possibilité d'un avancement à tous les agents.

Prise en compte de l'ancienneté parmi les critères.



Derrière ces chiffres, la CGT alerte sur plusieurs points :

### **Une prime collective qui dépend d'objectifs souvent éloignés du travail réel des agents**

Certains indicateurs (marchés publics, dépenses, RSA, MDPH...) échappent totalement à la maîtrise des équipes.

### **Des objectifs parfois irréalistes ou contradictoires**

Réduire les délais tout en subissant des sous-effectifs, améliorer les prises en charge avec des moyens contraints ou encore stabiliser les dépenses tout en augmentant les besoins

### **Des conséquences concrètes pour les agents**

- Pression accrue sur les délais et les résultats, sentiment d'injustice face à des objectifs imposés "d'en haut".

### **Et pour 2026 ?**

La collectivité va plus loin :

- Maintien et durcissement de plusieurs objectifs , nouveaux indicateurs (RSA, Agenda 2030, MDPH...) et hausse des exigences (ex : 90% de délais respectés, 80% d'agents formés...)

En clair : **plus d'objectifs, plus de pression... pour une prime toujours aussi limitée.**

## **Prime de performance collective 2025-2026 : une prime... mais à quel prix ?**

Lors du Comité social territorial du 15 avril 2026, la collectivité a présenté le bilan 2025 et les objectifs 2026 de la **prime d'intéressement à la performance collective des services (PIPES)**.

### **Ce qu'il faut retenir :**

- 9 objectifs sur 14 ont été atteints en 2025.

Résultat : **200 € bruts sur les 600 possible versés aux agents en juin**, comme en 2024.

### **La position de la CGT**

La CGT rappelle que :

- La reconnaissance du travail ne doit pas dépendre d'indicateurs collectifs contestables
- Les agents ne doivent pas subir une rémunération aléatoire liée à des objectifs qu'ils ne maîtrisent pas
- Les vraies réponses passent par : Des **effectifs suffisants**, des **moyens adaptés** et une **revalorisation pérenne des salaires**

### **Ce que nous défendons**

- Une rémunération juste, stable et transparente, des objectifs réalistes construits avec les agents et l'amélioration des conditions de travail avant toute logique de "performance"

Poing de droit 

## Fonction publique : le temps partiel ne s'oppose pas au cumul d'activités

Une décision récente du tribunal administratif de Marseille vient rappeler un principe important pour les agents publics : le travail à temps partiel ne fait pas obstacle, en soi, au cumul d'activités. Dans cette affaire, une fonctionnaire à temps partiel s'était vue refuser l'autorisation d'exercer une activité complémentaire. Les juges ont annulé cette décision, estimant qu'aucun texte n'interdit un tel cumul et que l'administration n'apportait pas d'éléments concrets démontrant une incompatibilité avec le service. Cette décision constitue un point d'appui utile pour les agents souhaitant diversifier leurs activités, dans le respect des règles déontologiques.

La CGT dans les services

Réunion d'information syndicale le jeudi 7 mai après-midi au musée Albert Kahn

Réunion d'information syndicale le lundi 18 mai après-midi au parc et ferme des Chanteraines

Réunion d'information syndicale à l'Arc le lundi 1er juin de 12h à 14h

Diffusion d'informations / Tracts sur le SST8 le 7 matin, le 11 à l'Arena, le 18 mai matin sur les SST1 et 2, le 19 mai à l'Arc et le 26 mai matin sur le SST5. Les agents concernés pourront nous interpeller s'ils ont des questions.

**LA CGT**  
**SA FORCE C'EST**  
**VOUS**  
**SYNDIQUEZ-VOUS!**

Un QR Code pour accéder à notre blog d'information.



<https://www.cgt-cd92.fr/>