



Mesures catégorielles

9 juin 2022

Déclaration liminaire

En préalable, la CFDT rappelle son attachement à la revalorisation impérative du point d'indice, son attachement à une remise à plat des grilles pour les catégories C et son attachement au relèvement des débuts de carrière des catégories B. Ce sont des nécessités sociales dans le contexte d'explosion de l'inflation. Même si on sait bien que ce n'est pas à la main du MTECT.

Pour ce qui concerne le MTECT, la CFDT salue la hausse de l'enveloppe catégorielle à plus de 14,2 M€. Nous n'avons toutefois reçu le tableau de synthèse qu'à 10h36 pour une réunion à 14h. Le Plan de Loi de Finances précise que pour 2022, il y a 14,7 M€ de mesures catégorielles, 1,46 en statutaires et 13,2 en indemnitaires. On est à peu près dans les clous. Nous demandons à avoir des éléments qui nous permettent de disposer d'une vision globale. Pourquoi ? C'est simple, c'est parce que c'est cela qui pourrait permettre de donner du sens en terme de Gestion des Ressources Humaines : quels sont les objectifs poursuivis pour chacune des mesures et quel est le lien d'ensemble ?

Sans note générale sur le sujet, sans vision générale, on ne comprend pas le sens des mesures : est-ce que c'est pour faciliter des mobilités ? Est-ce que c'est pour améliorer le pouvoir d'achat de certains agents ? Est-ce que c'est pour réduire certains écarts ?

Pour la CFDT, et comme nous avons déjà eu l'occasion de le signaler, ces mesures devraient s'inscrire dans une démarche pluriannuelle qui leur donne du sens, et que nous pourrions expliquer aux agents que nous représentons. Là, on a un peu l'impression d'un saupoudrage.

On peut aussi rappeler notre attachement à, d'une part, des niveaux de rémunération des collègues du ministère qui soient équivalents à ceux dans les autres ministères, et d'autre part, nous sommes attachés à un traitement équitable des communautés de travail en interne au MTECT.

Sur le premier point, la CFDT souhaite disposer des chiffres ayant contribué à déterminer les « moyennes interministérielles » donc les chiffres des autres ministères, et le nombre d'agents concernés.

Sur le second point, la CFDT revendique clairement une convergence des grilles de classification des « groupes de fonction » en décrivant des macro-fonctions, notamment lorsqu'il est constaté qu'un très grand nombre de postes sont tenus de manière fongible entre les corps techniques et les corps administratifs. Une telle démarche pourrait assurer une équité de traitement entre tous les agents. La réduction des écarts de primes de fonction devrait, selon nous, faire l'objet d'un plan pluriannuel de réduction de ces écarts. Nous militons pour une revendication simple. Pour des agents de même niveau et de même ancienneté : « à fonctions équivalentes, un seul niveau de primes ».

Enfin, rappelons aussi que les revalorisations de salaires doivent être l'occasion de décliner les protocoles signés récemment : la CFDT fait notamment référence à celui relatif à la lutte contre les discriminations et les inégalités entre femmes et hommes.

Il vous appartient de réduire les écarts de rémunération partout où cela est une nécessité dès lors que les agents ont des missions et des responsabilités de même niveau. Vous avez quantifié des différences de traitement : alors vous devez mettre en place un plan ambitieux qui donne un sens global aux mesures prises.

La CFDT le revendique très fortement