



Rencontre avec JL BORLOO – 18-07-07

## Mesures catégorielles

Pour améliorer les situations des personnels, le ministère dégage tous les ans de la masse salariale, un volume financier destiné à améliorer les situations indiciaires ou indemnitaires des personnels. Le volume dégagé, reste bien insuffisant pour satisfaire nos principales revendications. Il est de l'ordre de 0,87% (34 millions d'€ en 2007). Il conviendrait d'afficher au minimum un taux de 2,5% de la masse salariale (plus de 90 millions d'€) pour engager des mesures significatives en terme de rattrapage indemnitaire, de transformations d'emplois, de mesures statutaires.

Pour les mesures nouvelles attendues en 2008, les priorités de l'USE CFDT vont pour les catégories les moins bien rémunérées, la promotion sociale et l'harmonisation des régimes indemnitaires.

- Au titre du rattrapage du pouvoir d'achat nous revendiquons une augmentation en points uniformes de 35 points d'indice pour tous.
- Nous revendiquons pour les recrutements sans concours à l'échelle 3 un premier échelon équivalent au SMIC et après 2 ans de carrière l'atteinte d'un échelon comportant un traitement brut supérieur de 10% au niveau du SMIC.
- Pour accélérer les débuts de carrière, nous revendiquons, un accès au 4ème échelon de chaque échelle de rémunération en 2 ans.

### 1. Carrières

Afin de faciliter le déroulement de carrière avec comme objectif une carrière linéaire, nous proposons d'organiser les corps en deux grades pour l'ensemble des catégories.

	Premier Grade	Second Grade
Catégorie C Echelle 4	IM 300 à IM 450	Terminal 525
Catégorie B	IM 374 à IM 562	Terminal 640
Catégorie A	IM 405 à IM 705	Terminal HEA

Les déroulements de carrière doivent assurer une progression de carrière d'au moins 50% entre le premier échelon et le dernier échelon du premier grade.

La garantie pour chacun au minimum d'une promotion au cours de sa carrière pourrait s'inspirer des mécanismes comme celui de l'accès des Ingénieurs des TPE en fin de carrière au grade d'ingénieur divisionnaire.

## **La CFDT revendique également :**

- le reclassement à l'échelon supérieur des agents de catégorie C en échelle 3, 4 et 5 pour tenir compte de l'abaissement d'échelon subi en 2005 (décret 2005-1228 du 29/09/2005 et suivants) et rétablir les agents dans leurs droits (perspectives de carrière, ancienneté) et ce, pour tenir compte des mauvaises conditions de reclassement lors de la fusion des échelles 2 et 3 ;
- l'extension de la reprise d'ancienneté des années passées dans le privé aux agents recrutés avant le 1/10/2005.

Pour les catégories B et C, notre objectif est d'assurer dans le cadre d'une gestion dynamique l'accès de chacun au dernier échelon du dernier grade. Le niveau des ratios promus sur promouvables doit être relevé au minimum à 20 % voire 100% lorsque les effectifs (petits corps) ou l'organisation des carrières l'exigent.

Pour les personnels de catégorie A, les contrats de fin de carrière doivent être généralisés.

Pour l'ensemble des non titulaires en CDI ou en CDD, la CFDT exige un déroulement de carrière avec des augmentations indiciaires régulières correspondant aux qualifications des agents. Elle exige la transposition aux non titulaires, des mesures de revalorisations indiciaires décidées pour les titulaires de même catégorie. De plus, la CFDT revendique la création de commissions consultatives paritaires pour tous les non titulaires qui n'en ont pas actuellement.

## **2. Au sujet Promotion sociale**

La promotion sociale est en panne. L'application de nouvelles clauses de sauvegardes obtenues dans le cadre des accords Jacob ne suffit pas. D'une part il nous faut pouvoir contrôler l'application de la mesure. D'autre part, il convient d'envisager sérieusement les blocages et de proposer les adaptations statutaires nécessaires pour en sortir comme une augmentation des ratios de recrutement réservé à la promotion sociale. Il convient aussi de reconnaître les qualifications et les compétences exercées par de nombreux personnels en poursuivant ou en engageant de nouveaux plans de requalifications des emplois. (examens professionnels)

Transformation de C en B

- *5000 transformations pour la filière administrative*
- *900 transformations pour la filière technique*

Transformation de B en A

- *1000 transformations pour la filière administrative*
- *1500 transformations pour la filière technique*

Ces transformations doivent être accessibles notamment aux personnels de la Mer et organisés dans des dispositifs réservés aux personnels en place. Ces dispositifs constitueraient de bons exercices à la reconnaissance des acquis et de l'expérience professionnelle. *(REAP) Arrêtons d'en parler passons à la pratique*

## **3. Précaires**

La CFDT exige l'arrêt du recrutement de contractuels précaires, l'administration doit mettre en place une formation des fonctionnaires adaptée à l'évolution de ses besoins. Nous demandons des mesures de titularisation des précaires déjà en poste qui permettent :

- la reprise totale de l'ancienneté de services publics et la reprise partielle des services du secteur privé,
- le maintien des revenus,
- un reclassement au second niveau de grade lorsque les fonctions occupées correspondent à ce niveau.

*Dans l'immédiat, nous demandons pour les non titulaires CDD dont le contrat est transformé en contrat à durée indéterminée en application de la loi du 26 juillet 2005 :*

- *pour ceux qui le souhaitent, l'intégration dans un statut de non titulaires existant de catégorie A ou B à un niveau de grade correspondant aux fonctions exercées, avec maintien de la rémunération,*
- *pour les autres, une revalorisation régulière de la rémunération, au moins tous les trois ans et l'accès à une CCP de non titulaires en cas de litiges.*

#### **4. Harmonisation des régimes indemnitaires**

- L'UFE CFDT revendique des primes équivalentes à 3 mois de salaire moyen pour tous au minimum et la parité entre l'ensemble des filières technique, administrative, exploitation, de service et ouvrière. Le régime indemnitaire sur le champ équipement présente de très nombreuses inégalités, et certains personnels cumulent les désavantages : les femmes , la filière administrative, d'exploitation ou de service.
- Le budget 2008 doit prévoir des mesures permettant :
  - un rattrapage entre les différentes filières
  - un rattrapage de la filière de service et ouvrière qui concerne des corps trop souvent oubliés (adjoints techniques)
  - un rattrapage des personnels non titulaires sur les corps comparables de titulaires.
  - une revalorisation des régimes indemnitaires des corps à petits effectifs comme les assistantes sociales, les contrôleurs des transports terrestre, les chercheurs, les inspecteurs du permis de conduire et délégués

Des propositions d'améliorations voire de création de régimes indemnitaires ou d'indemnités ( comme pour les chercheurs, *découchers fréquents*) sont bloqués actuellement au stade des négociations interministérielles. Peu d'information filtre sur les difficultés réelles et les chances d'aboutir. Ces situations doivent être gérés autrement et faire l'objet de communications aux organisations syndicales.

#### **5. Enfin sur le statut particulier des agents d'exploitation et chefs d'équipe**

L'administration a décidé d'engager des discussions sur ces statuts en 2004. En 2005, la fusion des échelles 2 et 3, décidé unilatéralement par le gouvernement, a clos les discussions engagées. Elles ont Repris en 2006 à l'occasion des accords Jacob, que nous avons signé, mais, nous ne pouvons que regretter l'absence d'ambition de notre ministère. Les adaptations apportées au statut même si elles ont produit quelques avancées (promotion et reclassement) ne sont pas à la hauteur. Pour le moins, nous devrions obtenir une organisation identique à celle de la fonction publique territoriale :

- un premier corps d'agents déroulant sans barrage une carrière sur les échelles 3 à 6 avec un recrutement privilégié à l'échelle 4 comme pour l'ensemble des autres corps de catégorie C;

- Un second corps calqué sur celui des agents de maîtrise de la FPT avec une fin de carrière établit sur l'indice majoré 452.

Il convient également en urgence d'intervenir et d'agir pour :

- rétablir les personnels d'exploitation, recrutés avant la publication du nouveau statut, dans leurs droits à se présenter au concours professionnel de chef d'équipe. La condition d'ancienneté était fixée à 5 ans de services effectifs. Les mesures dérogatoires prévues aujourd'hui dans le texte ne permettent pas aux agents qui pouvaient remplir cette condition de 5 ans de se présenter. Elles doivent donc être modifiées.
- obtenir satisfaction sur notre revendication de prise en compte, pour les agents recrutés avant le 29 septembre 2005, de leurs éventuelles années d'expériences professionnelles passées dans le secteur privé.
- Obtenir la mise en œuvre d'une bonification de temps d'un an pour 5 ans de services effectifs, en qualité de personnels d'exploitation, et assurer ainsi effectivement le maintien de la possibilité de prendre sa retraite à partir à 55 ans.