



**USEE / CFDT 30, passage de l'Arche**  
92055 LA DEFENSE Cedex  
tél. 01.40.81.24.00 fax : 01.40.81.24.05  
courriel : [cfdt.syndicat@i-carre.net](mailto:cfdt.syndicat@i-carre.net)  
Internet : [www.ufe-cfdt.org](http://www.ufe-cfdt.org)

## **Déclaration CFDT**

### **Projet de fusion catégorie B**

### **23 avril 2009**

La CFDT Fonctions publiques s'est engagée en février 2008 à participer aux discussions sur les carrières de la catégorie B comme sur les régimes indemnitaires afin de connaître les dispositifs proposés et agir pour en améliorer les dispositifs et les carrière des personnels.

Après quelques réunions, le projet initial du gouvernement a bougé : la carrière est ramenée de 35 à 33 ans et les corps des B type notamment les 3<sup>ème</sup> niveau de grade seront reclassés dans le nouveau 3<sup>ème</sup> grade et non le 2<sup>ème</sup>. Pour les techniciens supérieurs de l'équipement, corps classé en CII, l'organisation nouvelle en deux grades conduit à reclasser les 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> niveau sur le nouveau 3<sup>ème</sup>. Par contre rien n'est dit sur le devenir de l'emploi fonctionnel. Pour c e dernier, de notre point de vue, la seule voie possible est celle des transformations d'emploi de B en A. Il convient d'engager le même processus de transformations d'emplois que nous avons su faire pour les dessinateurs en TSE et les adjoints administratifs en SAE au profit des techniciens en ingénieurs (1500) et des SAE en attachés (1000).

La rénovation de la grille de la catégorie B permet de remettre l'ensemble des corps de B sur une même grille indiciaire. C'était une revendication de la CFDT. Elle permet à certains personnels de gagner quelques perspectives. Globalement, ce projet reste inacceptable et d'ambition très limitée. Les quelques gains immédiat liés aux conditions de reclassement ne peuvent masquer un allongement de la carrière de 28 à 32 ans ou 33 ans et la dégradation des déroulements de carrière.

En clair, les nouveaux entrants, mettront plus de temps pour atteindre certains indices. Vous conviendrez que pour nous ce contexte est injuste et inadmissible. Il est peu satisfaisant au regard de l'objectif initial, du gouvernement, d'améliorer l'attractivité des carrières.

Aujourd'hui nous sommes réunis à votre initiative pour discuter d'une méthode (c'est appréciable pour nous qui en dénonçons sans arrêt l'absence) et d'un calendrier pour les corps de catégorie B technique.

Sur le calendrier proposé il nous semble particulièrement long au regard des nombreuses études et réflexions conduites sur de nombreux corps ces dernières années (TSE, SAE, CTT, IPCSR, CTRL...) et sur leurs métiers.

Les termes de votre invitation appelle de notre part quelques interrogations :

- Tout d'abord quels sont les corps B technique concernés ?

Sans doute les techniciens supérieurs, les techniciens de l'environnement et ensuite ? Les corps des inspecteurs du permis de conduire, de contrôleurs des TPE, de contrôleurs des affaires maritimes, de contrôleurs des transports terrestres qui sont aussi des corps à vocation

technique, sont-ils concernés par ce projet ? Sinon pourquoi et comment seront ils traités ? Et que dire des SAE qui dans notre administration technique sont parfois sur les mêmes métiers (urbanisme, planification, environnement,,,) )

- Qu'entendez vous par une filière unifiée des personnels B technique ?

Pour nous le terme filière s'applique à un ensemble de corps ressortant des différentes catégories A, B et C. Sur l'ex champ équipement c'était par exemple l'ensemble des corps de dessinateurs, d' experts techniques, de techniciens supérieurs de l'équipement et d'ingénieurs des TPE.

S'agit-il seulement d'engager les fusions des corps de contrôleurs des TPE et de TSE et alors quid des techniciens de l'environnement et des autres corps à vocation techniques ?

Nos revendications en terme d'espace indiciaire pour chacun des grades sont connues. Elles visent à relever significativement les débuts de carrière et à rendre ces dernières véritablement attractives avec une organisation en deux grades :

- premier grade entre les indices majorés 374 à 562 (contre 327/515 aujourd'hui proposé)
- deuxième grade avec un indice majoré sommital fixé à 640 (contre 562).

En terme de gestion des carrières notre objectif est d'assurer dans le cadre d'une gestion dynamique l'accès de chacun au dernier échelon du dernier grade. Pour atteindre cet objectif, le niveau du ratio promus sur promouvables doit être relevé. Au minimum, ils doivent s'établir à 20 %.

Les obstacles doivent être réduits au strict minimum dans ces espaces indiciaires ce qui implique des avancements de grades favorisés lorsque le barrage ne correspond ni à des fonctions différentes, ni à des niveaux de responsabilité différents, ni à l'acquisition d'un niveau de compétences supérieures dûment reconnues.

**Enfin nous sommes prêts à discuter et à débattre pour améliorer les carrières des personnels, favoriser des conditions de gestion favorables aux mobilités professionnelles voulues et non imposées.**