



DÉCLARATION CGT à la CAP de la catégorie B du 5 décembre 2023

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, Chers Camarades,

Dans un contexte de paupérisation des agents de la fonction publique et de sobriété énergétique, il paraît inouï que la COP 28 puisse se tenir en ce moment même à Dubaï. C'est une réelle provocation à l'égard des agents de notre ministère dont le métier est de défendre les ressources, de lutter contre les gaz à effet de serre et le réchauffement climatique de notre planète. Comment peuvent-ils, ces agents, trouver un sens à leur métier ?

Par ailleurs, aucune mesure de revalorisation générale salariale n'est prévue pour l'année 2024, de même qu'aucune négociation sur la refonte des grilles salariales et des déroulés de carrière dont la nécessaire revalorisation des filières à prédominance féminine. Pour exemple, la demande de la CGT de revalorisation immédiate de la valeur du point d'indice pour faire cesser le vertigineux décrochage entre la valeur du point d'indice et le coût de la vie n'est toujours pas prise en compte. En effet, seule est proposée par le ministre de la fonction publique une nouvelle méthode de négociation salariale en 2024 pour d'éventuelles revalorisations 2025.

La CGT réitère sa demande d'ouverture immédiate de négociations pour la refonte des grilles salariales, indispensable pour une reconnaissance juste des qualifications et de l'expérience, une revalorisation des métiers à prédominance féminine, un déroulé de carrière respectueux de notre statut avec à chaque échelon un gain de rémunération. En effet, la négociation pluriannuelle proposée par le ministre de la fonction publique porte sur de possibles évolutions de principes structurels et non pas sur une refonte des grilles et une amélioration du déroulé de carrière.

Concernant le projet de loi Fonction publique, la CGT se positionne d'ores et déjà contre un projet de loi qui s'inscrirait dans le prolongement de la philosophie de la loi de Transformation de la Fonction publique, avec en particulier un accent mis sur l'individualisation des rémunérations et le développement de leur part aléatoire et discrétionnaire sous couvert de reconnaissance du « mérite » individuel et collectif.

Le CIA est un parfait exemple de cette politique d'individualisation, se faisant dans une opacité la plus complète, sans harmonisation nationale, chaque service appliquant ses propres règles. Certains services n'ont même pas encore notifié cette prime alors que les agents l'ont découverte sur leur bulletin de salaire.

Les cotations des postes déterminant l'IFSE des agents sont encore un bel exemple d'injustice, les services n'ayant toujours pas appliqué la note de gestion du 26 juillet 2022 mais ayant, par contre, appliqué des quotas que personne n'a jamais été encore capable de nous communiquer malgré nos demandes aux CAP précédentes.

Que dire des promotions ? Vaste supercherie !!! Les harmonisations tant locales que régionales se font dans l'opacité la plus totale, sans aucune concertation avec les

représentants du personnel ni, encore plus grave, aucune information aux agents promouvables.

A noter que parmi les critères pour changer de corps, voire de grade, il est demandé aux agents de catégorie B d'encadrer. Or, dans les structures, les postes de chef de bureau, voire d'adjoints, sont maintenant dévolus aux agents de catégorie A. Difficile d'évoluer dans ces conditions ! Il serait temps de revoir les lignes directrices de gestion pour adapter les critères aux évolutions des structures.

Enfin, la CGT tient à déplorer les conditions de déroulement du concours de TSCDD : résultats non parus dans les temps, entraînant un décalage dans la remise des RAEP ce qui est une source de stress supplémentaire pour les agents. Et pire encore, des agents déclarés admissibles ont eu la désagréable surprise de recevoir ensuite un courrier d'inéligibilité au concours : quelle honte !

Merci de votre attention.

Les élus à la CAP de la catégorie B