



Réunion catégoriel 2024

05 juin 2024

Plate forme revendication FO

La note de gestion RIFSEEP 2024 qui fait l'objet de la réunion de ce jour ne comporte, à date, aucune avancée significative pour l'ensemble du collectif de travail du pôle de l'Ecologie.

Nous tenons à démarrer nos propos sur l'argumentation fallacieuse présentée en réunion de négociation sur l'égalité professionnelle concernant la soi-disante convergence qui en serait une mesure phare.

L'égalité salariale s'obtiendra en faisant d'abord l'analyse, sur des groupes comparables, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et d'en partager les causes.

Les évolutions d'IFSE au MTECT sont concentrées sur des événements de carrière. Ce qui joue donc sur les éventuels écarts de rémunération à l'avenir, c'est bien l'égalité d'accès à ces événements de carrière (mutations, accès à des groupes de fonction supérieur, promotion, ...), et rien d'autre.

Par ailleurs les vellétés du ministre Guerini de déstructurer une nouvelle fois la Fonction publique comportent entre autres points d'entrée de considérer non plus des macro grades mais des filières. Nous expliquerez vous demain qu'il faut « déconverger » ?

En tout état de cause, si le point de référence est remis chaque année à zéro, et qu'il n'est tenu aucun compte des évolutions de rémunération des agents, par corps et grade, sur une période longue, votre politique salariale ne consiste qu'à prendre une photographie annuelle qui ne tient aucun compte du passé et ne dit pas grand-chose de l'avenir.

Vous effacez chaque année toute ardoise existante d'un trait de plume, comme le gel indemnitaire subis par les corps techniques depuis 2010, ou les re-cotations de poste lors des réorganisations ou des mises à jours de la note RIFSEEP, qui ne bénéficient pas aux agents.

Nous demandons l'instauration d'un comité national d'harmonisation de l'indemnitaire versé au MTECT pour tous les agents, comme il en existe maintenant pour les agents de l'encadrement dit supérieur, ayant pour objet de garantir l'égalité de traitement dans un cadre budgétaire défini.

Il sera l'occasion d'examiner la répartition et les niveaux des montants réellement servis, d'IFSE et de CIA certes, mais pas que, ainsi que leur évolution dans le temps.

S'il avait existé cela aurait permis de montrer le vrai visage de la politique salariale de l'État déclinée au sein du MTECT, qu'il faut aller lire dans les rapports de la Cour des Comptes. A savoir par exemple que 3,8 millions d'euros ont été mobilisés en 2022 pour la réforme de l'encadrement dirigeant (soit 30 000 euros par agent) et 1,5 millions d'euros pour les personnels d'exploitation (soit 250 euros par agent). C'est sans doute ce qu'il faut comprendre par repyramidage, ou est ce une pyramide de ponzi de la redistribution des richesses ?

Les questions de rémunération ne se limitent pas au seul RIFSEEP, réévaluation des primes sur service fait pour les contrôleurs des transports terrestres, PTETE, primes pour services rendus, astreintes. La liste est longue

Sans vision globale sur les rémunérations et toutes leurs composantes, il ne peut être question d'une politique salariale lisible.

Si vous donnez quelques éléments éparpillés dans les documents de ce jour sur les effets des mesures RIFSEEP prises l'an passé, l'absence de synthèse sur la consommation réelle des mesures catégorielles des années passées et de projection sur les mesures dont vous nous informez ce jour est patent.

Nous réitérerons de notre côté nos revendications en cours de réunion, en faveur :

- d'une mobilité et de parcours de carrière choisis et valorisés, sur l'ensemble du territoire de la République, au fur et à mesure du déroulé de cette réunion
- d'une valorisation de l'expertise
- de la revalorisation d'éléments de rémunération de certains corps qui sinon seraient passés sous silence ce jour