

Vers un protocole pour l'attractivité de la catégorie B, filière technique

En septembre 2024, les syndicats ont été invités à la table de la DRH pour travailler à la rédaction d'un protocole qui réponde aux enjeux d'attractivité et de fidélisation de la catégorie B technique.

Des réunions de contextualisation et de cartographies par directions ont eu lieu de septembre 2024 à avril 2025 au cours desquelles les représentants syndicaux ont notamment pu interroger la DRH et les directions opérationnelles et émettre des propositions, pour aboutir à deux sessions en mai et juin 2025, de présentation des propositions de la DRH et d'échanges, menées tambour battant en vue de la signature d'un protocole pour une application dès 2026.

Si l'enjeu est considérable, notamment pour les techniciens supérieurs, se sentant souvent laissés pour compte, bloqués dans leur carrière de niche, et vivant depuis près de 10 ans les contrecoups de deux réformes de grille qui ont freiné leur évolution de traitement ; les propositions qui nous ont été faites ont, pour certaines, manqué de précision.

La **CFTC** salue toutefois la démarche, ses objectifs et la méthode ouverte au dialogue qui a permis aux organisations syndicales d'exprimer des requêtes et des propositions tenant compte du vécu des agents.

Fidélisation et attractivité de la catégorie B, filière technique : les demandes de la CFTC

La **CFTC** a participé à l'ensemble des réunions et a souhaité ajouter aux demandes des autres organisations syndicales (souvent légitimes et constructives) des requêtes spécifiques sur certaines des 11 propositions de la DRH :

- Sur la proposition 1

Création de **2 échelons supplémentaires** (indice brut 726 et 739) sur le grade d'ASE du corps des **personnels de maîtrise**.

>> La **CFTC** demande que la durée des 2 derniers échelons actuels soient redescendus à 3 ans au lieu de 3,5 ans ; et demande que la durée des 2 nouveaux échelons soit inférieure à 3 ans.

- Sur la proposition 2

Transfert prime-points de 8 points d'indice pour les personnels de maîtrise.

>> La **CFTC** demande que l'**emploi fonctionnel de chef d'exploitation (CE)** ne soit pas écarté de cette revalorisation.

- Sur la proposition 3

Revalorisation des **montants d'avancement de grade en catégorie B : 600 euros annuels** à chaque changement de grade au lieu de 400 (1er au 2e grade) et 600 (2e au 3e grade).

>> Quid pour les changements de grade en 2025, la **CFTC** apprécierait une rétroactivité de la mesure pour les agents changeant de grade en 2025.

Plus globalement, la **CFTC** espérait que ces travaux puissent bénéficier aussi aux techniciens supérieurs (TS) et aux autres agents de catégorie B technique, bloqués dans le même indice malgré les changements d'échelons et changements de grades successifs : *exemple des TS ayant passé avec succès l'examen pro en 2016 - avant les réformes successives de grille des TS – dont l'indice restera inchangé jusqu'en 2027.*

>> La **CFTC** demande une proposition complémentaire de la DRH en ce sens sous la forme d'une revalorisation ou d'une compensation (au moins pour les changements d'échelon de 2025).

- Sur la proposition 4 : C en B

Revalorisation indemnitaire des promotions internes de **catégorie C en B : 900 euros annuels**.

>> La **CFTC** regrette que cette mesure ne soit, pour nombre d'agents, qu'une protection des primes antérieures sans revalorisation notable ; la **CFTC** demande une contreproposition plus ambitieuse qui soit une réelle revalorisation pour ces agents.

- Sur la proposition 4 : B en A

Revalorisation indemnitaire des promotions internes de **catégorie B en A : 1 200 euros annuels**.

>> Ici aussi, cette mesure est une protection des primes antérieures sans revalorisation notable pour certains ; la **CFTC** demande une contreproposition plus ambitieuse qui soit une réelle revalorisation pour ces agents ;

>> Quid pour les promus en 2025 et lauréats de l'examen pro IAP 2025 ? La **CFTC** demande que la mesure leur soit appliquée pour ne pas peser négativement sur la dynamique de cette session.

- Sur la proposition 5

Création de **80 à 100 postes supplémentaires de chefs d'exploitation** en 2026 et 2027.

>> La **CFTC** demande le doublement des postes non cartographiés pour améliorer les fins de carrière.

- Sur la proposition 6

Ouverture des promotions en catégorie A à l'ensemble des spécialités de la filière technique.

C'est une mesure positive, 3 spécialités (déplacement, multimédia et restauration) n'ayant bénéficié d'aucune promotion en A les 5 dernières années.

>> La **CFTC** demande des éclaircissements sur les postes et fonctions envisageables.

- Sur la proposition 8

Attribution de la **prime de faisant fonction de 200 euros mensuels** à tous les agent.es occupant des fonctions réservées à un agent de catégorie supérieure.

>> La **CFTC** souhaite a minima un alignement sur la prime des éboueurs faisant fonction de (technicien des services opérationnels) TSO de 350 €.

- Sur les propositions 9 et 10

D'autres mesures sont envisagées à l'avenir : Extinction du corps des TS et détachement dans le corps de maîtrise ? Détachement d'une partie des TSO en maîtrise ? Renforcer l'attractivité du passage en catégorie B pour les AEMA ?

>> La **CFTC** attend les propositions de l'administration pour les TS et les TSO.

La **CFTC** espère que l'exécutif et la DRH voudront élargir leur vision, et notamment mobiliser le budget modificatif, pour soutenir et matérialiser ces demandes.

En outre, alors que la filière B technique fait l'objet de ces travaux, la **CFTC** demande à la Ville de Paris de ne pas oublier sa filière Sécurité, et ses enjeux d'attractivité et de fidélisation.

**La CFTC à vos côtés
Pour vous défendre et vous informer**