

Pour une vraie évolution de carrière de la catégorie C à la catégorie A, par étape et sans renoncer à ses convictions !

À la **CFTC**, nous croyons qu'une carrière doit être un chemin d'opportunités, qui ne doit pas être stoppé par des murs. **Aujourd'hui, nombreux sont les agents qui, arrivés au plafond de la catégorie C ou de la catégorie B, se retrouvent face à un blocage réel : une intégration trop faible vers la catégorie B et trop étroite, trop tardive, trop complexe vers la catégorie A.**

Les agents de catégorie C aspirent légitimement à progresser, à monter en compétences et à accéder à des responsabilités à la hauteur de leur engagement. **Cette volonté, nous la portons à la DPE pour les adjoints administratifs, les adjoints techniques, et la trilogie éboueurs / égoutiers / fossoyeurs !**

Une évolution C → A : possible, souhaitable pour la Ville de Paris... et nécessaire !

La **CFTC** défend une filière claire, lisible et ambitieuse permettant à chaque agent de construire son avenir professionnel :

✓ Des parcours de changement de postes ou de promotion réellement ouverts

Plus de transparence, plus de places, plus de passerelles : les parcours transversaux permettent déjà d'intégrer différentes filières de catégorie C ou B sur des postes clés. Mais **ces passerelles manquent de transparencies et de clarté dans les recrutements et dans la diffusion des postes proposés.**

Ces passerelles existent aussi en catégorie A à la DPE et sont la preuve de la reconnaissance des compétences professionnelles individuelles. Cependant le passage en catégorie A, reste le plus souvent réduit à une peau de chagrin dans notre direction.

Faute de véritables débouchés vers la catégorie A, la catégorie B de la DPE se transforme en véritable bouchon de carrière. (Et on sait tous ce que peut donner un bouchon sous pression)

Pour cela la CFTC propose depuis longtemps le basculement d'une partie de la catégorie B vers la catégorie A pour valoriser des fonctions exercées ou les responsabilités réelles, mais également reconnaître enfin l'expertise terrain de nos métiers.

Objectif suivant : sortir du "plafond B" avec un véritable débouché A pour tous !

✓ Pour la DPE le défi d'une montée en grade en B sans perdre la maîtrise du terrain

Une intégration des TSO dans les grilles de la maîtrise doit aussi permettre à un agent de progresser sans être coupé de ses compétences opérationnelles. **À la CFTC nous nous interrogeons actuellement sur le principe d'équité fonctionnelle.** C'est-à-dire : à responsabilités différentes, il est logique d'attendre une évolution salariale cohérente entre TSO et Maîtrise. Alors, être « chef » sans réelle différence de rémunération interroge sur la reconnaissance effective du rôle hiérarchique !

La CFTC propose de valoriser à la DPE les fonctions et responsabilités sur les primes de 3 façons :

Lire la suite » » »

- Création d'une IFS TECH ou SPE mensuelle différente suivant les fonctions de catégorie B en 3 ou 4 niveaux (IFS-TECH actuel +50, ou +80, +120, +150)
- Création d'un CIA complémentaire lié aux fonctions en ajout des augmentations VP, allant de 200 à 600€ annuels en décembre (mesures fonctionnelles)
- Création d'une NBI d'encadrement

✓ Faisons maintenant un focus sur celles et ceux que la DPE laisse souvent sur le bord de la route !

1. **Les chefs de cellules techniques** : la **CFTC** propose que l'ensemble des Chefs de cellules techniques des DT de la DPE soient nommés sur un emploi de chef d'exploitation (**CE**).

2. **Les Chefs de Secteur des divisions territoriales**, la **CFTC** demande que la DPE intègre les chefs de secteur dans leur cartographie des postes de **CE**

3. **Les secrétaires administratif.ves, chargé.es de communication** des divisions territoriales sont appelé.es à devenir s'ils/elles le souhaitent Responsables des pôles réductions des déchets et relations à l'usager (postes cartographiés **CE**). Ils/elles assument déjà des missions essentielles au bon fonctionnement des DT : information, communication interne et externe, actions auprès des écoles. Ces missions peuvent parfaitement s'intégrer dans la prévention et la réduction des déchets et seront complétées par des compétences techniques. La **CFTC** est favorable à l'intégration de ces postes administratifs dans la filière technique pour permettre à terme une ouverte plus large de ces postes.

Dans le même temps à la DPE,

4. **Les UGD**, unités de gestion sont déjà surchargées par les tâches au quotidien et cumulent responsabilités sur les saisies des EV des feuilles de paie, des arrêts maladies, les dossiers d'AT, avec une pression constante des agents au téléphone, manque criant de renfort. Pourquoi devient-il si difficile de recruter des UGD à la DPE ?

Une seule réponse : elles portent à bout de bras une partie du fonctionnement sans juste reconnaissance.

Pour cela la CFTC demande :

- IFS TECH ou SPE de 100€ mensuelle
- Création d'un CIA complémentaire annuel lié aux fonctions de 200€ supérieur au taux Ville de Paris du CIA
- Passage en catégorie B des UGD comme en territoriale

⌚ Notre objectif **CFTC : une carrière qui avance avec VOUS, pas contre vous**

- Des parcours fluides en limitant les barrières
- Des promotions possibles sans imposer
- Une montée en compétences en relation avec le souhait des agents
- Une reconnaissance réelle des fonctions et des responsabilités
- Un service qui fonctionne, sans rivalités, ni jalouse

La CFTC portera toujours une vision humaine, équitable et réaliste de l'évolution professionnelle

👉 Progresser, sans laisser personne de côté, rejoignez la CFTC.

La CFTC à vos côtés
Pour vous défendre et vous informer