

FICHE THÉMATIQUE N°2

RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS DES ICTAM – POUR UNE FONCTION PUBLIQUE ATTRACTIVE ET ÉGALITAIRE

« Nos diplômes et notre expertise méritent mieux que des CDD et des carrières bloquées ! »

LES REVENDICATIONS DE L'UFICT-CGT DES SERVICES PUBLICS

Pour une fonction publique qui reconnaît enfin nos qualifications et nos parcours :

- **Un statut-cadre légal** : Définir clairement l'expertise (OIT/ANI 2020) et **créer une grille salariale linéaire de 1 à 4,6** pour refléter les responsabilités.
- **Fin des contrats de projet** : **Titularisation immédiate** des contractuel·les en CDD depuis plus de 2 ans et **interdiction des recrutements précaires** pour les missions permanentes.
- **Revalorisation des filières féminisées** : Aligner les grilles salariales du **social, de la santé et de l'éducation** sur celles des filières techniques (+15 à 20 %).
- **10 % du temps de travail dédié à la formation** : **Statut d'élève rémunéré** pour les lauréat·es de concours (catégories A et B) et **allongement des formations initiales**.
- **Égalité réelle femmes-hommes** : **Quotas de femmes dans les postes à responsabilité** (45 % minimum) et **suppression des écarts salariaux** (11 % aujourd'hui).
- **Reconnaissance des années d'études** : Intégrer les diplômes (bac +3 à bac +8) dans le calcul des **retraites, avancements et primes**.
- **Droit à l'expertise** : **Valider l'expertise au même titre que l'encadrement** dans les avancements de grade (fin du GRAF et des critères subjectifs).

Des qualifications niées, des carrières précarisées

1. Une dévalorisation systémique des diplômes

Dans la fonction publique territoriale, les diplômes et l'expertise des cadres ne sont pas reconnus à leur juste valeur. Les écarts salariaux entre le public et le privé sont criants : un·e ingénieur·e territorial·e gagne aujourd'hui **15 à 20 % de moins** qu'un·e ingénieur·e du secteur privé pour des missions comparables. À Lyon, par exemple, un·e cadre de catégorie A perçoit **1 200 € de moins par an** que son homologue du privé. Cette situation s'explique en partie par le gel du point d'indice, ce qui a comprimé les écarts de salaire entre le début et la fin de carrière. Résultat : les jeunes

diplômé·es, souvent titulaires d'un bac +5, commencent leur carrière avec des salaires proches du SMIC, ce qui est à la fois injuste et démotivant.

2. La précarisation des débuts de carrière

La loi Dussopt a généralisé les contrats de projet, plongeant **25 % des ICTAM** dans la précarité. Ces contrats, d'une durée de 2 à 6 ans, ne garantissent aucune perspective de titularisation. À Marseille, des cadres en contrat de projet ont ainsi été licenciés après cinq ans de service, sans aucune sécurité. Cette précarité a un impact direct sur l'attractivité de la fonction publique territoriale : **60 % des jeunes diplômé·es** quittent la FPT dans les cinq ans, découragés par le mépris de leurs qualifications et l'absence de reconnaissance.

3. Des filières inégales et genrées

Les inégalités entre les filières sont flagrantes. Les métiers du social, de la santé et de l'éducation, majoritairement féminisés (70 % de femmes), ont des grilles salariales inférieures de **15 à 20 %** à celles des filières techniques. Par exemple, une éducatrice spécialisée de catégorie A gagne **1 200 € de moins par an** qu'un·e attaché·e territorial·e. Par ailleurs, les femmes, bien que représentant **61 % des effectifs**, n'occupent que **45 % des postes d'encadrement supérieur** (DGS, DGA). Ce plafond de verre illustre une double discrimination : salariale et hiérarchique.

4. Une formation initiale sacrifiée

La formation initiale des cadres a été profondément affaiblie depuis la loi Hortefeux de 2007, qui a supprimé de nombreux dispositifs de formation pour les catégories A et B. Aujourd'hui, les jeunes cadres arrivent sur le terrain sans toujours disposer des compétences nécessaires pour gérer des dossiers complexes, comme ceux liés à la transition écologique ou au numérique. Le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), dont les budgets ont été divisés par deux depuis 2010, peine à répondre aux besoins. Résultat : l'accès aux concours et aux promotions internes est limité, et les agent·es se retrouvent souvent livrés à eux-mêmes.

Les mécanismes de la dévalorisation

1. Le RIFSEEP et le GRAF : des outils de division

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) a remplacé les droits collectifs par des primes individuelles (IFSE, CIA), créant des inégalités criantes entre les agent·es. À Bordeaux, par exemple, deux cadres occupant le même poste peuvent percevoir des primes différentes de **30 %**, en fonction de critères subjectifs. Ce système favorise les inégalités entre territoires et entre agent·es, et pénalise particulièrement les cadres des petites collectivités.

Le grade à accès fonctionnel (GRAF), quant à lui, est réservé aux « cadres méritants » et allonge les carrières de manière arbitraire. Seuls **10 % des éligibles** y accèdent, ce qui renforce le clientélisme et décourage les agent·es qui ne bénéficient pas de ce statut.

2. La loi 3DS et la contractualisation : la fin du statut

La loi 3DS, adoptée en 2022, permet aux collectivités de déroger aux règles nationales, créant ainsi des inégalités territoriales. En Occitanie, certaines communes appliquent des grilles salariales inférieures de **10 %** à la moyenne nationale. Par ailleurs, les partenariats public-privé, encouragés par la loi Dussopt, précarisent les expertises en externalisant des missions essentielles, comme la gestion de l'eau ou du numérique. Ces mécanismes remettent en cause le principe même du statut protecteur de la fonction publique.

3. L'absence de formation continue

Seulement **3 % du temps de travail** est aujourd'hui consacré à la formation, contre les **10 %** revendiqués par l'UFICT-CGT. À Toulouse, par exemple, **50 % des cadres** n'ont reçu aucune formation sur la transition écologique, alors que ces compétences sont devenues indispensables. Ce manque de moyens se traduit par une désuétude des compétences et une difficulté croissante à évoluer vers des postes à responsabilité. Sans formation continue, les agent-es peinent à s'adapter aux évolutions technologiques et réglementaires, ce qui nuit à la qualité du service public.

Donnons du sens à nos responsabilités !

