



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

CATÉGORIE C :

POUR UNE RECONNAISSANCE RAPIDE
DE LA COMPÉTENCE
ET DE LA POLYVALENCE !



AUJOURD'HUI,

DES AGENTS COMPÉTENTS ET POLYVALENTS SUR DES MÉTIERS ÉVOLUTIFS, MAIS UNE RÉMUNÉRATION TROP FAIBLE ET DES PERSPECTIVES DE CARRIÈRE TROP ÉTROITES.

Les adjoints administratifs et techniques exercent aujourd'hui bien des métiers : assistant(e) de contrôle, de direction, auprès de chargés de mission emploi, de services dédiés aux fonctions supports (financier, informatique, RH, accueil). **Les agents de catégorie C possèdent un socle commun de compétences mis en œuvre dans des domaines variés.**

De plus, il n'est pas rare que dans nos services un agent occupe ces métiers à tour de rôle au quotidien. Il n'est également pas rare que ces agents occupent les mêmes métiers que certains agents de catégorie B.

Le plafonnement vite atteint des primes des agents de catégorie C conduit à des décisions absurdes : reversement aux catégories B ou A de ce qui n'a pu être versé à cause de ce plafond. Le nouveau Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) permettrait de déplafonner les primes des agents de catégorie C.

Lors de la mise en place du RIFSEEP, la CFDT veillera à ce que l'administration prenne en compte la spécificité de la problématique de valorisation indemnitaire des agents de catégorie C en demandant que :

- la future part fonction sujétions et expertise reflète notamment la polyvalence des agents qui occupent différents métiers (avec transformation de l'indemnité pour heures supplémentaires en prime de fonction) ;
- la part de complément indemnitaire qui renvoie à l'engagement professionnel et la manière de servir soit l'occasion de reconnaître réellement l'engagement des agents de catégorie C sur les nouveaux métiers.

Par ailleurs, l'intégration des primes au salaire est une revendication historique de la CFDT et, de façon plus immédiate, nous demandons l'augmentation de la part fixe et l'alignement des primes des services déconcentrés sur celles de l'administration centrale qui, à grade et niveau d'attribution similaire, peuvent être de 30 à 40% supérieures.

Pour la CFDT

la reconnaissance des agents de catégorie C doit passer par une revalorisation des grilles indiciaires et de fortes réductions des durées d'échelon. Cela passe nécessairement par une négociation avec la fonction publique, à laquelle participe activement la CFDT. Mais des solutions plus immédiates sont possibles.

UN NOMBRE D'AGENTS

DE CATÉGORIE C QUI NE CESSE DE DIMINUER SUR DES MÉTIERS EN DEVENIR.

Que deviendraient nos services et particulièrement les services déconcentrés, dans lesquels les agents de catégorie C représentent 31 % des effectifs, si leur mission venait à disparaître ?

■ **Le nombre d'agents de catégorie C diminue progressivement dans notre ministère** : de 2006 à 2012, les effectifs sont passés de 4 104 à 3 227, soit une diminution réelle de 877 postes (21%), alors que le nombre d'agents de catégorie B et A progresse sur la même période.

■ **La grande majorité des Adjoints sont en fin de carrière** : 68% d'entre eux ont 50 ans et plus en 2012, soit 2 206 agents, quand ce sont 55% des agents du ministère (5 902 sur 10 667) qui ont 50 ans et plus.

Ce constat d'une moyenne d'âge élevée sans remplacement pousse à **l'optimisation des ressources humaines** et à l'intensification du travail des catégories C avec **des charges de travail inégalement réparties dans les services**. L'administration ne peut demander une intensification du travail et une flexibilité sans accompagner ces agents !

Outre un recrutement supplémentaire, la CFDT s'engage à demander un état des lieux des besoins des services relatifs à l'ensemble des agents et plus particulièrement ceux de catégorie C pour éviter les situations d'intensification du travail ou de sentiment d'inutilité, sources de risques psychosociaux.

Pour la CFDT, les agents de catégorie C doivent pouvoir mobiliser des cadres fixes servants de repères afin de discuter de leur positionnement et d'acquérir des compétences complémentaires. Les fiches métiers relatives aux fonctions des agents de catégorie C des champs Emploi et Fonctions Supports doivent ainsi être fréquemment révisées pour donner un cadre plus clair aux compétences et aux tâches exercées. Les fiches de postes, actualisées lors de l'entretien individuel, doivent être mises à jour et comprendre l'ensemble des compétences mobilisées sur le poste de travail.

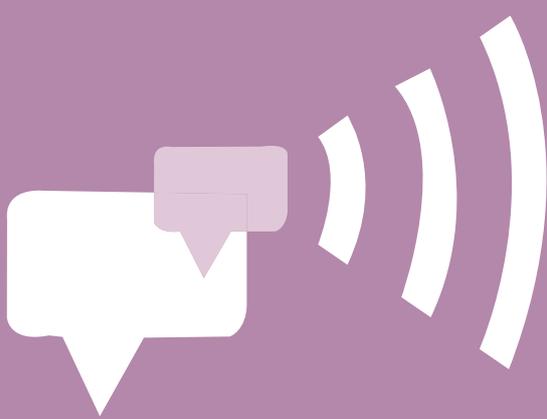
Pour la CFDT l'évolution de carrière des agents de catégorie C ne doit plus être un parcours du combattant mais les parcours professionnels et les qualifications acquises doivent être reconnues par des promotions simplifiées et plus automatiques :

- en accroissant considérablement le ratio promu/promouvables, ratio qui représente le pourcentage des agents promus au grade supérieur parmi ceux qui remplissent les conditions d'accès à la promotion.
- en ouvrant largement la voie de la promotion en SA (par liste d'aptitude, examen professionnel et concours interne) réservée au secteur Travail Emploi, pour garantir aux agents de catégorie C une évolution de carrière digne et offrant des perspectives.

LA CFDT S'ENGAGE À DÉFENDRE LA RECONNAISSANCE DES SITUATIONS INDIVIDUELLES PAR LA PRÉSENCE DE VOS ÉLUS À LA COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE (CAP) DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS.

**LA CFDT RÉCLAME UN VÉRITABLE PLAN DE TRANSFORMATION D'EMPLOI POUR LES AGENTS DE CATÉGORIE C.
LA CFDT S'ENGAGE À L'OBTENIR SI VOUS LUI FAITES CONFIANCE.**





**AVEC NOUS,
DONNEZ DE LA VOIX
À VOTRE VOIX**

SYNTEF-CFDT

2-8 rue Gaston Rébuffat - 75019 Paris

Tel : 01 40 52 02 10 – Mel : syndicat.cfdt@travail.gouv.fr

Le blog : www.syntef-cfdt.com