



13 Octobre 2014

## CATEGORIE C

### CHANGEONS ENSEMBLE L'ADAGE :

### « TU VOTES PUIS ON T'OUBLIE »

#### Une carrière de misère

La carrière des catégories C est très lente, compliquée et pleine d'obstacles. Elle va de l'indice 316 à 457, soit en toute une carrière 141 points gravis péniblement en un minimum de 30 ans. Et encore si l'agent arrive tout en haut mais généralement peu arrivent tout en haut, car l'avancement est plus que restrictif.

Alors, concrètement au niveau du chiffre figurant sur le bulletin de paie, cela donne quoi ?

Ben pas grand-chose, démonstration : en 2014 la valeur du point d'indice de la fonction publique est toujours de 4,6302 € brut. Pour avoir le traitement on multiplie l'indice majoré (316 à 457, sur 4 grades (!) pour les C) par cette valeur et on a la rémunération. Faites les calculs (ou demandez aux collègues de l'accueil, des secrétariats, des fonctions supports...) : c'est une misère !

De plus les agents de catégorie C, qui sont aussi les moins primés, sont victimes du « plafonnement ». Késaco ? Il y a un plafond de primes à ne pas dépasser et si tu le dépasses, tu rembourses ! Pour faire simple, un agent de catégorie C à 12 parts est assuré de dépasser le plafond donc de reverser au budget le trop perçu. Nous nous battons depuis plusieurs années contre ce dispositif mais le courage n'étant pas la chose qui caractérise le mieux nos patrons, ils ne bougent pas sur le sujet. Et pourtant, ils sont bien contents de pouvoir compter sur l'implication et la conscience professionnelle des agents de catégorie C pour leur demander d'assurer de plus en plus de tâches.

Et enfin, la catégorie C est en voie d'extinction. Les C sont les plus touchés par la politique de suppression de postes dans la fonction publique.

Ils sont de moins en moins nombreux avec toujours plus de travail, et sont les premières victimes de la multiplication des petits chefs de tous poils, toujours plus exigeants pour qu'on leur rende les bons chiffres qui serviront leur promotion.

#### Alors pour faire bouger et parce que nous avons des idées, à SUD nous revendiquons :

- Le recrutement massif d'agents de catégories C afin d'assurer, dans de bonnes conditions et par voie de concours, les missions du service public ;
- Titularisation de tous les vacataires qui le souhaitent ;
- Une rémunération valorisée : attribution immédiate de 80 points d'indice pour toutes et tous, soit 300 euros nets ;
- Intégration des primes au salaire et déplafonnement à effet immédiat ;
- Une nouvelle grille indiciaire avec un début de carrière à l'indice majoré 368 (soit 1700 euros bruts) jusqu'à 3400 euros net ;
- Un déroulement de carrière linéaire avec un grade unique ;
- Le passage de tous les C en SA à l'ancienneté et l'organisation des cycles préparatoires de l'accès des C et des SA au corps de catégorie A notamment l'inspection du travail par concours interne ;

- Nous voulons une réelle reconnaissance des compétences acquises par les agents de catégorie C sur les différentes missions confiées, compte tenu de l'évolution des fonctions, des qualifications, des responsabilités assumées par ces agents. Cette reconnaissance passe aussi par la reconnaissance des agents de catégorie C ;
- Une véritable politique de formation ;

### **ALORS QUE FAIRE, NOTAMMENT, EN CAP :**

Nous pensons que cette instance reste un lieu de défense individuelle et parfois collective des agents où nous pouvons réfréner les ardeurs d'une hiérarchie, qu'elle soit locale, régionale ou nationale trop encline, par zèle ou par bêtise, à mettre au pas, casser, culpabiliser, déplacer, sanctionner.

**Lors des mutations** en s'attachant à éviter ou en tout cas à dénoncer toutes magouilles ou passe-droit qui continuent de se pratiquer, et qui vont s'accroître: Les petits chefs veulent choisir leurs "collaborateurs" et ne se voient "imposer" personne.

Pour SUD, le seul critère pertinent est l'**ancienneté** dans le département antérieur. Lorsque une situation personnelle problématique existe (rapprochement de conjoints ou d'enfants, problèmes de santé...), vérifier les critères en présence en veillant à ne pas empêcher durablement un candidat plus ancien, écarté au profit d'une situation particulière, à pouvoir muter.

**Lors de l'examen des recours et lors des conseils de discipline :** nos élus doivent étudier (généralement avec le demandeur ou celui qui est envoyé en conseil de discipline, sauf s'il ne le souhaite pas bien sûr), son argumentation et bâtir une défense qu'ils tentent de partager avec les autres représentants du personnel.

Nous pouvons ne pas partager la position du (de la) collègue concerné(e), et lui disons. Dans une telle hypothèse, il appartient aux élus de veiller à ce que les droits de la défense, en particulier le principe du contradictoire, soient respectés.

Pour mener à bien ces missions, nos élus doivent préparer les CAP avec un membre de SUD appartenant à un autre corps, et recueillir l'avis des sections syndicales concernées. A l'issue de la CAP, les élus doivent rédiger des comptes rendus accompagnés de leurs commentaires qui sont diffusés aux agents.

### **Pas de clientélisme syndical.**

Nous ne vendons pas notre soutien en échange d'une adhésion.

Pour les promotions nous refusons de proposer des agents au détriment de tous les autres et nous nous en félicitons. Il est impossible de parvenir à justifier qu'une dizaine de collègues seraient plus "méritants" que des centaines d'autres, qui réunissent peu ou prou les mêmes critères. Faire "Sortir les dossiers de ceux que l'administration ne devra pas oublier" est un leurre ou alors il faut "en sortir" des centaines.

Voter massivement pour SUD TRAVAIL AFFAIRES SOCIALES/SOLIDAIRES FONCTION PUBLIQUE, c'est voter pour un syndicat qui défend dans les instances des revendications concrètes pour les agents de catégorie C.

Voter massivement pour SUD TAS, c'est voter pour un syndicat qui défend sans clientélisme les agents de catégorie C dans les instances.

Voter massivement pour SUD TAS, c'est voter pour un syndicat qui défend au quotidien les agents dans les services, les accompagne et les défend en cas de difficulté avec l'administration et leur supérieur hiérarchique.

Le meilleur service que nous puissions rendre à l'ensemble de nos collègues c'est d'accuser l'administration, à tous les échelons à justifier ses choix devant les agents et les représentants du personnel.

**L'exigence de la plus grande transparence de la part de l'administration, et une dénonciation sans concession et en toute indépendance des projets ou décisions de la hiérarchie attentatoire aux droits et intérêts des agents.**

**ET CELA NOUS LE FERONS AVEC VOUS !  
CTM, CTR, CAP : UN BULLETIN, UN VOTE :  
SUD TRAVAIL AFFAIRES SOCIALES -  
SOLIDAIRES**