

La réforme de la catégorie C, intervenue fin 2006, est la transposition d'un accord signé en catimini par 3 organisations syndicales : la CFDT, l'UNSA et la CFTC, qui ont choisi d'échanger l'arrêt de la mobilisation unitaire qui aurait pu permettre d'obtenir au moins le maintien du pouvoir d'achat (ce qui est un minimum) contre un résultat bien limité et décevant au regard des enjeux et de la situation des personnels.

Les augmentations de salaire et le volet statutaire ne sont pas à la hauteur des attentes des agents et d'une refonte ambitieuse qui reste à faire !

• **L'ALLONGEMENT DES CARRIÈRES** avec la création d'un 11^e échelon. Cet échelon nouveau permet un gain de quelques points d'indice, en majoré, au terme d'une carrière complète selon les cas (le 11^e échelon existait déjà avant la réforme de l'automne 2005, il est recréé, comprenez qui pourra...). Par ailleurs la durée de carrière qui était entre 26 et 28 ans est allongée à 30 ans !

• **LA MISE EN PLACE DE 4 ÉCHELLES DE RÉMUNÉRATION** : échelles 3, 4, 5 et 6. L'échelle 6 remplace et complète l'ancienne échelle NEI mais peu nombreux seront les agents qui pourront dérouler la totalité de cette grille. Elle est composée de 7 échelons plus un échelon spécial, indice majoré 430, accessible au seul cadre d'emploi des adjoints techniques. Les agents des autres filières en sont exclus ! ce qui crée une discrimination injustifiée et inacceptable entre filières.

• **LA REVALORISATION DES INDICES DE DÉBUT DE CARRIÈRE** des échelles 3, 4 et 5, entre 1 et 4 points majorés, mais rien pour la grande majorité des agents qui se situe déjà entre le milieu et la fin de carrière. Cette revalorisation a été une nouvelle fois nécessaire pour suivre l'évolution du Smic. Cette situation a juste permis d'éviter pour quelques mois le recours au versement de l'indemnité différentiel lorsque le traitement afférent aux plus faibles indices était inférieur au SMIC. Une nouvelle mesure a été nécessaire au 1^{er} juillet 2008.

• **LE RECLASSEMENT**, toujours en attente de réalisation dans certaines collectivités s'est fait à indice égal, c'est à dire sans aucun gain pour la grande majorité des agents qui a dû se contenter du point d'indice attribué à tous au 1^{er} novembre 2006, soit 4,5 euros bruts ! Et ce n'est pas le 0,5% de février 2007 qui a changé grand-chose.

• **LA CRÉATION ET LA RESTRUCTURATION** des cadres d'emplois dont l'accès se fait sans concours pour l'échelle 3 a provoqué un profond mécontentement car l'avancement pour passer du 1^{er} au 2^e grade se fait après examen professionnel ou concours ce qui équivaut à

avoir supprimé la promotion interne en catégorie C. Pour certains agents cette situation se traduit par une absence de perspective de carrière.

• **LA FUSION DES CADRES D'EMPLOIS** conduit à la disparition de métiers et accentue la polyvalence au détriment de leur reconnaissance. Ainsi des grades et des métiers aussi différents qu'agent des services techniques, agent de salubrité, agent médico-technique, gardien d'immeuble se retrouvent maintenant au sein du seul et même cadre d'emploi des adjoints techniques.

• **LE RECLASSEMENT À L'ÉCHELLE 4** des agents antérieurement titulaires, après concours, d'un emploi rémunéré à l'échelle 3, celle-ci étant maintenant réservée aux grades accessibles sans concours de la catégorie C :

Les agents concernés sont ceux qui relèvent des grades suivants : agents techniques, gardiens d'immeuble, ATSEM, auxiliaires de puériculture ou de soins, gardes champêtres.

Le dispositif prévoit un reclassement progressif des agents concernés à raison de 3 tranches annuelles d'ici fin 2009. Et c'est là que réside toute la problématique du dossier. Il eut été logique que tout le monde bénéficie de ce reclassement au même moment et le plus tôt possible. Mais non : pour quoi faire simple quand on sait faire compliqué ?

En conséquence de quoi, le décret prévoit 3 phases annuelles de reclassement, une pour chacune des 3 années considérées : 2007, 2008 et 2009. Qui va faire le tri et surtout sur quelles bases ? Car le texte indique implicitement qu'un choix doit être opéré entre les agents concernés en vue de les répartir entre ces 3 tranches annuelles de reclassement, choix qui sera soumis à l'avis de la CAP. Par contre le décret ne dit rien sur les critères de choix ni sur les volumes annuels d'agents reclassés qui « sont laissés à la libre appréciation des autorités territoriales compétentes ». De ce fait, début 2009, de nombreux collègues ne sont toujours pas reclassés à l'échelle 4 alors que la date butoir est fixée au 31/12/2009. Il est à craindre que de nombreuses collectivités attendent le dernier jour pour les nommer.

Pour le SNU CLIAS-FSU une seule solution : qu'un maximum des agents concernés passent en même temps et le plus rapidement possible. Cette solution a plusieurs avantages, entre autre de ne pas monter les collègues les uns contre les autres (ce que ne manquera pas de faire la négociation de « critères » déterminant un tri pour les 3 tranches annuelles) et ainsi d'opérer un faux choix c'est-à-dire un choix par défaut... que le décret n'impose pas. De plus cette solution a aussi le mérite, en l'état du texte de référence, de ne pas être illégale, ce qui par les temps qui courent est une bonne chose.

• **LE REMPLACEMENT DES QUOTAS D'AVANCEMENT** par le système des ratios promu-promouvables pouvait sembler une bonne nouvelle car cela signifiait la

suppression des quotas d'avancement. Cela n'a été en fait qu'un effet d'annonce puisque ce système de promotion a immédiatement été remplacé par le système des ratios. Ces ratios qui sont fixés désormais librement par les collectivités, après avis du CTP accentuent

de fait les inégalités et vident de sens les statuts nationaux dans la mesure où les promotions de grade sont différentes d'une collectivité à l'autre en fonction de ses moyens financiers et de ses choix politiques. On est bien loin de la carrière linéaire que nous revendiquons !

Cette réforme a donc été et reste non seulement un rendez-vous manqué, les mesures adoptées n'étant que des réponses partielles et insuffisantes bénéficiant à quelques-uns et non à la majorité des personnels, mais c'est aussi une attaque frontale contre le caractère national des statuts de la fonction publique, donc une remise en cause du service public !

